



Vera da Conceição Pires Ribeiro

2º Ciclo de Estudos em Sociologia

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

2013

Orientador: Prof. Doutor Carlos Manuel Gonçalves

Classificação:

Relatório de Estágio

Versão definitiva

Revolução – Descobrimento

Revolução isto é: descobrimento

Mundo recomeçado a partir da praia pura

Como poema a partir da página em branco

— Catarsis emergir verdade exposta

Tempo terrestre a perguntar seu rosto

Sophia de Mello Breyner Andresen

Resumo

O presente relatório resulta de um estágio curricular realizado na área do sindicalismo através da integração na FESETE, (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal), instituição pertencente à estrutura sindical CGTP-IN, (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, Intersindical Nacional), com o objetivo de aplicar as competências que nos foram transmitidas ao longo da formação em Sociologia, mas também adquirir novos conhecimentos

O objetivo principal do estágio foi compreender as particularidades do movimento sindical português, tendo como base as formas de atuação da FESETE. Para isso realizamos as seguintes atividades: participação nas reuniões com os trabalhadores, nas reuniões de negociação; nos Congressos e debates realizados pela FESETE. Tudo isto, com o objetivo de compreender os desafios que são colocados ao sindicalismo em Portugal.

A nível teórico, abordamos os aspetos que dizem respeito às relações coletivas de trabalho, nomeadamente a caracterização dos intervenientes e componentes que fazem parte da negociação coletiva. Efetuamos igualmente uma breve resenha das várias perspetivas sociológicas que abordam o sindicalismo, bem como uma breve referência à evolução do sindicalismo em Portugal.

No final apresentamos o quotidiano dos dirigentes sindicais, a influência dos sindicatos na vida dos trabalhadores, os desafios colocados aos sindicatos e as alternativas apresentadas para o futuro.

Palavras-chave: relações coletivas de trabalho; sindicalismo; conflito; negociação coletiva.

Abstract

This report is the outcome of a curricular internship conducted in the field of syndicalism by way of integration in FESETE, (Trade Union of Textile Workers, Wool, Clothing, Footwear and Leather of Portugal), belonging to the syndical structure of CGTP-IN, with the goal of applying the competences that have been passed on during an university education in Sociology, as well as obtaining other levels of knowledge.

The chief objective of the internship was to understand the idiosyncrasies of syndicalism in Portugal, namely its forms of action. To that end, we have performed a number of activities, among which taking part in reunions with the workers, in negotiation meetings, and in congresses and debates organised by FESETE. All of this was done to grasp the particular challenges that the syndicalism in Portugal faces.

In a theoretical level, we approach the aspects pertaining to collective labour relations, specifically the characterisation of intervening actors and of elements that are part of collective bargaining. We also put forth a brief review of the many sociological perspectives that address syndicalism, at the same time making a short reference to the development of syndicalism in Portugal.

In the end, we present the day-to-day life of union leaders, the influence that syndicates exert on the lives of workers, the challenges placed upon syndicates, and the proposed alternatives for the future.

Keywords: collective labour relations; syndicalism; conflict; collective bargaining.

Résumé

Ce rapport fait suite à un programme d'études menées dans le domaine du syndicalisme à travers l'intégration dans la FESETE, (Fédération des Syndicats des Travailleurs du Textile, Laine, Vêtements, Chaussures et Cuir du Portugal), fédération de la structure syndicale CGTP-IN, afin d'appliquer les compétences qui ont été adoptées en matière de formation en sociologie, mais aussi d'acquérir de nouvelles connaissances.

Le principal objectif du stage était de comprendre les particularités du syndicalisme au Portugal, plus précisément ses formes d'action. Pour cela, nous avons mené les activités suivantes: participation à des réunions avec les employés, à des réunions de négociation et aux Congrès et débats organisés par FESETE. Tout cela, afin de comprendre les défis qui se posent aux syndicats au Portugal.

Sur le plan théorique, nous abordons les aspects qui ont trait aux relations collectives de travail, telles que la caractérisation des acteurs et des composants qui font partie de la négociation collective. Également, nous effectuons un bref examen des différentes perspectives sociologiques qui adresse le syndicalisme, et une brève référence à l'évolution du syndicalisme au Portugal.

A la fin, nous présentons la vie quotidienne des dirigeants syndicaux, l'influence des syndicats sur les travailleurs, les défis pour les syndicats et les alternatives présentées pour l'avenir.

Mots-clés: relations collectives de travail; syndicalisme; conflit; négociation collective.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a elaboração deste trabalho. Não posso deixar de demonstrar gratidão a todos os professores que me foram acompanhando ao longo do meu percurso acadêmico, quer na licenciatura quer no mestrado, não podendo deixar de destacar o Professor Doutor João Teixeira Lopes e a Professora Doutora Dulce Magalhães pelo apoio que sempre prestaram no esclarecimento de dúvidas.

Ao Professor Doutor Carlos Manuel Gonçalves agradeço a possibilidade de realizar e concretizar esta investigação sob a sua orientação. Além da importância que teve na consolidação do meu interesse pela temática das relações coletivas de trabalho, foi sempre com enorme dedicação que me acompanhou ao longo deste ano. Fica aqui expressa a minha enorme gratidão pelos seus comentários, críticas e sugestões. É uma enorme inspiração trabalhar com alguém que para além de excelente profissional é um ótimo ser humano.

Agradeço à federação que me acolheu o estágio, nomeadamente ao Doutor Manuel Freitas, o orientador do estágio, e responsável por todo o processo de integração no estágio. Não poderia também deixar de agradecer à Lurdes, à Helena, à Francisca e ao Bruno pelo companheirismo e alegria com que me receberam na FESETE. Agradeço também aos dirigentes que sempre se mostraram disponíveis para colaborar nesta investigação, apesar da sua falta de tempo.

Um último agradecimento é direcionado à minha família e amigos que estiveram do meu lado ao longo desta caminhada e tornaram todo o percurso mais fácil.

Índice

Resumo.....	v
Abstract.....	vii
Résumé.....	ix
Agradecimentos.....	xi
Introdução.....	15
I. ENQUADRAMENTO TEORICO.....	19
1. Relações Coletivas de Trabalho.....	19
2. Análise do Sindicalismo.....	26
3. Sindicalismo em Portugal.....	41
II. ENQUADRAMENTO DO ESTÁGIO.....	55
1. Organização Acolhedora.....	55
2. Descrição das tarefas realizadas no estágio.....	60
3. Reflexão sobre as atividades realizadas no estágio.....	62
III. APRESENTAÇÃO E REFLEXÃO DA INVESTIGAÇÃO DESENVOLVIDA.....	65
1. Objetivo do estudo.....	65
2. Justificação da metodologia utilizada.....	66
3. Configurações da atividade sindical da FESETE.....	71
3.1. Perfil dos dirigentes sindicais.....	72
3.2. Influência dos sindicatos no quotidiano dos trabalhadores.....	79
3.3. Principais dificuldades sentidas pelo movimento sindical na atualidade.....	82
3.4. Alterações propostas pelo movimento sindical para o futuro.....	93
Conclusão.....	99
Referências bibliográficas.....	103

Anexos.....	109
Anexo 1.....	109
Anexo 2	115
Anexo 3.....	119
Anexo 4.....	123
Anexo 5.....	126

Introdução

O contexto atual é marcado por uma conjuntura económica e social difícil, na qual as situações de desemprego ou de emprego precário são cada vez mais frequentes. Muitas das decisões políticas colocam em causa os direitos pelos quais os trabalhadores lutaram ao longo dos anos. Certamente que um maior investimento no desenvolvimento do trabalho poderia ser uma boa forma de dinamizar e motivar o crescimento das sociedades.

A alteração do ciclo de vida dos trabalhadores teve implicações na atividade quotidiana dos sindicatos. Se, anteriormente, os trabalhadores passavam por um processo de aprendizagem, profissão sem carreira e, por fim, reforma. Atualmente, não existem fronteiras claras entre emprego, desemprego, reforma e trabalho doméstico. Por esse motivo, as associações sindicais devem demonstrar que são capazes de apoiar os trabalhadores nas diversas transições que vão sofrer a partir do momento em que ingressam no mercado de trabalho.

A quebra das cotizações é também um problema grave, pois são a principal fonte de receita dos sindicatos, causando uma maior dificuldade na sua gestão, isto porque há sindicatos que não têm tomado as medidas necessárias ao longo dos anos para reunirem um número de associados suficientes para manter a sua sustentabilidade, provocando situações de rutura. Esse decréscimo das receitas provenientes das quotizações podem ocorrer em sindicatos que são atingidos pelo encerramento e falência de empresas, que outrora possuíam elevadas taxas de sindicalização. A verdade é que os sindicatos que têm um número de associados reduzido têm maior dificuldade no cumprimento da sua função sindical.

Ainda assim, os sindicatos parecem-nos ser um excelente intermediário para contribuir para o bom funcionamento das relações laborais. Portanto, apesar de se falar na crise dos sindicatos, estes continuam a demonstrar que são o meio mais eficaz para garantir a harmonia das relações laborais, contribuindo para a diminuição das desigualdades no trabalho e, consequentemente, na sociedade em geral. É certo que atravessam dificuldades, a maior parte dos trabalhadores nas sociedades mais desenvolvidas estão concentrados no setor terciário e não no secundário, como acontecia anteriormente. Sendo que o setor terciário engloba um conjunto de profissões diversas, o que dificulta o desenvolvimento da consciência de classe e, por conseguinte, a união dos trabalhadores em prol de um objetivo comum.

Tendo em conta os aspetos já mencionados consideramos pertinente observar os desafios que são colocados ao movimento sindical através da integração numa estrutura sindical. Portanto, este relatório resulta de um estágio curricular realizado entre 2 de

novembro de 2012 e 23 de fevereiro de 2013, na FESETE. Este estágio inseriu-se no plano curricular do 2ºano do Mestrado em Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, tendo como objetivo adquirir as competências necessárias para obter o grau de mestre em sociologia.

Atendendo aos objetivos da investigação e às tarefas que poderiam ser realizadas na FESETE, ficou desde logo acordado que o nosso estágio debruçar-se-ia sobre as atividades que permitiam recolher informações sobre o quotidiano do mundo sindical, nomeadamente: a participação nas reuniões com os trabalhadores; participação em reuniões de negociação e apoio na realização do Congresso. Paralelamente, e já numa fase posterior ao estágio, realizamos entrevistas aos dirigentes sindicais, sendo de ressaltar que estas foram fundamentais para a recolha de informações.

Além disso, durante o estágio apoiamos também o Gabinete de estudos na realização de duas investigações – Construção de Sistemas de Avaliação de Funções e Remunerações, um no caso dos lanifícios e outro para o calçado- o que acabou por ser uma forma de ficar a conhecer melhor a realidade das condições laborais dos trabalhadores das Indústrias têxteis, vestuário e calçado (ITVC).

Em termos organizativos, este relatório encontra-se estruturado em três capítulos: enquadramento teórico; enquadramento do estágio e apresentação de resultados.

No primeiro capítulo, tratamos as relações coletivas de trabalho, sendo essencialmente um ponto introdutório; posteriormente, avançamos com as perspetivas sociológicas que tratam o sindicalismo, no último ponto desenvolvemos a teorização sobre o sindicalismo em Portugal.

Já no segundo capítulo, o enquadramento do estágio encontra-se subdividido em três pontos: apresentação da organização acolhedora, no qual descrevemos detalhadamente a FESETE; um segundo ponto tem como objetivo descrever as tarefas realizadas no estágio e, por fim, destinámos um último ponto às reflexões sobre o estágio.

O terceiro capítulo, apresentação de resultados, engloba diversos tópicos, os dois primeiros visam enunciar os objetivos da investigação, bem como justificar a metodologia utilizada. Neste capítulo encontramos também a apresentação dos dados através da análise de quatro pontos fulcrais desta investigação: o perfil dos dirigentes sindicais; influencia dos sindicatos no quotidiano dos trabalhadores; as principais dificuldades sentidas pelo movimento sindical na atualidade e as alternativas propostas pelo movimento sindical para o futuro.

Terminamos este trabalho com a apresentação das principais conclusões a que chegamos ao longo desta investigação. Apresentamos, também, anexos referentes às atividades desenvolvidas para a recolha de informação, nomeadamente, grelhas de observação, grelhas de entrevistas e o guião das entrevistas.

I. Enquadramento Teórico

1. Relações Coletivas de Trabalho

Nas linhas que se seguem procuramos definir o conceito de relações de trabalho, descrever os atores intervenientes nessas relações e analisar a forma como se desenvolve uma negociação coletiva. De certa forma, procuramos abordar alguns conceitos que, posteriormente, permitirão compreender este relatório com mais facilidade.

As relações de trabalho dizem respeito ao conjunto de práticas e regras que estruturam a interação entre trabalhadores, empregadores e Estado. Seja numa empresa, numa atividade económica, num setor, numa região ou numa determinada economia (Lallement, 2008). Podemos considerar que estas relações são constituídas por três tipos de atores com interesses antagónicos: os trabalhadores; os patrões e o Estado. Enquanto os trabalhadores têm como interesse a sobrevivência, igualdade e identidade social; os patrões preocupam-se com a maximização do lucro, com o poder e controlo e, o Estado, que pretende alcançar a liberdade e o Estado de direito, necessitando para esse fim de dominar a elite e de alcançar resultados equitativos.

As relações de trabalho podem ser individuais ou coletivas. As relações de trabalho que se desencadeiam a nível individual dizem respeito ao conjunto de regras que se estabelecem entre a entidade empregadora ou o seu representante e o trabalhador individualmente considerado. Nas relações coletivas, a empresa e o trabalhador já não interagem de forma individual, aparecem representados por uma estrutura coletiva; os trabalhadores pelos sindicatos e as empresas pelas entidades patronais.

A análise sociológica das relações de trabalho centra-se em três registos fundamentais: o temático; o terminológico e o disciplinar (Ferreira *et al*, 1999). O registo temático comenta a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, que gera divisões de classe que, juntamente com a divisão sexual e étnica, constituem um fator de desigualdade e conflito social. A nível terminológico, podemos adiantar que o conceito aponta para duas questões: as relações salariais instituídas através das relações de produção e as relações de produção que regulam o trabalho concreto efetuado pelos trabalhadores. Quanto ao registo disciplinar, importa ressaltar que a sociologia das relações laborais não tem um objeto de conhecimento próprio e autónomo, pelo que estuda o fenómeno de trabalho na sua totalidade e em interação com diferentes fatores, recorrendo ao pluralismo metodológico.

Para a Organização do Trabalho (OIT), o trabalho consiste no exercício de um atividade produtiva, remunerada, escolhida livremente e que se adapta às qualificações de quem a exerce. Portanto, o trabalho não pode ser visto como uma mercadoria, na medida em que os patrões não compram um empregado, o que acontece é que os trabalhadores comprometem-se a estar presentes nas instalações de trabalho durante um determinado período de tempo e sob determinadas condições. Ou seja, como Marx defende o trabalho propriamente dito não é mercadoria, pois “o que o/a trabalhador/a vende é a sua capacidade de trabalhar, ou seja, a sua força de trabalho” (Marx *in* Estanque et al, 2004:19).

Ainda segundo a perspectiva marxista a força de trabalho é “o conjunto de capacidades físicas e intelectuais do trabalhador que este põe à disposição do empregador durante um certo tempo” (Freitas, 2009: 78), mediante o pagamento de uma remuneração. O contrato de trabalho apenas estabelece a relação de dependência entre empregador e trabalhador, já que as tarefas que vão ser realizadas podem ser negociadas.

Assim, nas relações de trabalho podemos observar um campo de tensão entre as pressões exercidas pelo mercado, que têm como objetivo mercadorizar a força de trabalho, e por outro lado, as normas sociais e institucionais que garantem que não se transforme numa mercadoria.

Carvalho da Silva (2007) considera que ao analisarmos o trabalho devemos ter em conta que este afeta várias dimensões da vida dos indivíduos: é fator produtivo, pois é responsável pela criação de valores de uso e de troca; é uma atividade socialmente útil, uma vez que contribui para a estruturação e organização da sociedade; é fator de socialização pois é determinante na inclusão social do indivíduo, já que o trabalho revela as suas qualificações, que por sua vez afetam as suas trajetórias e carreiras profissionais. Além disso, a crescente valorização do trabalho tem contribuído para a afirmação dos direitos sociais e de cidadania, desta forma o trabalho apresenta-se como um direito universal. Como podemos concluir, o trabalho desempenha um papel fundamental na sociedade, na medida em que este posiciona os indivíduos num determinado lugar da estrutura social, sendo, por isso, além de um meio de produção de riqueza, um meio de integração social.

O desenvolvimento das relações de trabalho está relacionado com o movimento de industrialização que ocorreu nos países ocidentais na segunda metade do século XVIII, para o qual os trabalhadores tiveram grande importância, na medida em que se uniram em torno da defesa dos objetivos da classe trabalhadora. No entanto, a consolidação das diversas formas de representação dos trabalhadores só vai ocorrer na segunda metade do século XX.

É através do desenvolvimento de uma consciência operária, com base em princípios como a identidade, a oposição e a totalidade, que motivaram a ação operária para a constituição de um movimento social que procura transformar as condições sociais existentes. Para isso, a classe trabalhadora, na época industrial, instrumentaliza as práticas de associativismo e de luta social, ora baseadas em práticas das estruturas pré-industriais ora com base no conflito de interesses com o patronato, que por norma adota os valores da ideologia dominante.

Por sua vez, as associações patronais surgem como resposta à influência cada vez maior dos trabalhadores, apresentando como objetivos principais a proteção do comércio externo e a garantia da sua capacidade empreendedora. A ação coletiva das associações patronais tem um carácter mais minimalista, na medida em que não procuram reduzir o campo de atuação do empresário enquanto ator individual. Os interesses empresariais são simultaneamente unitários, pois partilham a mesma posição de classe, e fragmentados porque competem uns com os outros no mercado. Por esse motivo, a estrutura e a cobertura do associativismo empresarial é muito diverso e fragmentado.

Em qualquer um dos casos, quer seja nas associações dos trabalhadores quer nas de patrões, “as associações procuram em muitos casos proporcionar aos seus membros o usufruto de certos bens individuais ou complementares ou impunham regras coercivas limitadoras da liberdade dos membros” (Freire, 2001:163). Os atores sociais intervenientes nas relações coletivas são um grupo de indivíduos organizado, com plena consciência dos interesses que os unem.

O Estado intervém nas relações de trabalho através da legislação, em aspetos como o contrato individual de trabalho; a duração do contrato de trabalho; a regulamentação dos salários mínimos nacionais, regimes de aposentação, etc. No fundo, a legislação procura promover formas de emprego duradouras, cujo vínculo de trabalho se revele estável e duradouro de forma a garantir a motivação e participação dos trabalhadores. Visa também melhorar as relações entre a entidade patronal e trabalhador, e até mesmo entre os trabalhadores. Não obstante, os empresários reivindicam sempre por um direito do trabalho mais flexível, na medida em que consideram que essa é a única forma de melhorar a racionalidade das empresas, para melhor se adaptarem às flutuações do mercado. Atualmente, a preocupação central do direito do trabalho é adequar o sentido do trabalho à atual situação socioeconómica, mas salvaguardando sempre os direitos do trabalhador.

Segundo Hyman (1975), a ideia de relações de trabalho podem fornecer uma visão deformada da realidade social, pois referem-se às relações sociais como estáveis e resistentes

à mudança, na medida em que é defendido que os indivíduos que a constituem partilham de valores comuns que reforçam a estabilidade. Todavia, as relações industriais são predominantemente relações de controlo, em que mesmo as ações coletivas procuram obedecer a determinados interesses individuais.

Assim, nas relações laborais estamos perante uma diversidade de interesses e de identidade social dos atores pelo que se desenvolvem processos de ação social como a competição, o conflito, a negociação, a coligação ou a aliança.

Os conflitos são “as manifestações abertas de antagonismo entre dois atores (individuais ou coletivos) de interesses momentaneamente incompatíveis quanto à posse ou gestão de bens raros- materiais ou simbólicos” (Boudon *et al*,1990:84). Isto é, o conflito ocorre quando dois atores têm um objetivo ou interesse comuns, sendo impossível a satisfação de ambos.

Segundo a tradição marxista, o conflito resulta da própria natureza social, na medida em que é consequência das relações de produção (*in* Boudon *et al*,1990). Nesse sentido, os conflitos sociais são reduzidos aos conflitos de classe, que se baseiam na luta pelo poder dos meios de produção. Sendo que o poder refere-se à capacidade que um indivíduo tem de dominar o ambiente que o rodeia e de influenciar as decisões tomadas pelos outros.

Desta forma, para Marx (*in* Boudon *et al*,1990) os conflitos dão origem às grandes revoluções que transformam a organização económica, política e social, desempenhando assim um papel importante na mudança social. Porém, o conflito não pode ser reduzido aos conflitos de classe, na medida que resulta de uma diferente distribuição de autoridade. Se analisarmos a perspetiva funcionalista (Boudon *et al*, 1990), antevemos que interesses opostos só se transformam em conflitos, consoante a interpretação dos atores, os conflitos sociais emergem então de um “disfuncionamento dos sistemas de regulação pelos quais é assegurado o consenso sobre as normas que dirigem a ação e sobre os valores que a orientam” (Boudon *et al*, 1990:86). Além disso, os funcionalistas apelam para o importante papel do conflito na sociedade, porque para além de fortalecer os grupos sociais promove também a mudança social.

Como instrumento para resolver os conflitos, os atores intervenientes participantes nas relações laborais recorrem à negociação coletiva, sendo um processo de tomada de decisão num contexto de interação estratégica. Logo, a negociação coletiva surge como um instrumento para alcançar a adaptabilidade, para inspirar confiança face à incerteza e para dar aplicabilidade ao princípio de igualdade de oportunidades. Portanto, “a negociação procura resolver o conflito de tal modo que a solução se torne satisfatória para ambas as partes

implicadas. Ou seja, a negociação consiste num processo de resolução de conflito entre duas ou mais partes opostas através da qual ambas ou todas as partes modificam as suas exigências até alcançarem um compromisso aceitável para todos” (Cunha *in* Freitas, 2009:16).

Importa também abordar a concertação social, que são negociações ou debates conjuntos entre governo, confederações sindicais e confederações patronais, sobre temas como salários, políticas de emprego, proteção social, condições de melhoria da competitividade das empresas e da economia. A concertação tem reconhecimento institucional (arts 56º/ 2.d; 92º/1 RP) assim como enquadramento institucional próprio, uma vez que está integrada no Conselho Económico e Social através da Comissão Permanente de Concertação Social. Em suma, a Concertação Social apresenta-se como um mecanismo autorregulador que permite a participação de organizações de trabalhadores e de empresários nos processos de tomada de decisão do Governo.

Todavia, a negociação coletiva não é apenas reconhecida como meio de produção de regras reguladoras das condições de trabalho é também protegida e promovida pelo meio jurídico como técnica preferencial.

A negociação inicia-se com a apresentação de uma proposta à outra parte, devendo esta ser escrita e fundamentada. Além disso deve ser remetida uma cópia para as instâncias estatais. Posteriormente inicia-se a negociação propriamente dita, em que são marcadas várias reuniões (não há número estabelecido) que visam a aproximação das opiniões inicialmente expressas.

A negociação é feita entre representantes de identidades morais, isto é, empresas e associações de trabalhadores assalariados, e tem como objetivo chegar a um acordo final, que se traduz sempre num novo contracto, pois de outra forma não se faz acordo e as negociações terminam pela rutura e, sem resultados. Por norma existe sempre presente a pressão de greve, pelo que a empresa vai subindo as suas ofertas e avaliando essas ofertas comparadas com o custo de greve. Por sua vez, a resistência do sindicato vai diminuindo com o prolongamento da greve. Portanto, ambos têm interesse em detetar a zona em que as duas partes se cruzam de forma a encontrar um acordo benéfico para todos. A greve apresenta-se como a categoria mais vasta do conflito coletivo de trabalho, sendo um conflito estrutural inerente à sociedade industrial. Pode ser definida como “uma forma de ação integrada no conceito de relações coletivas de trabalho e, portanto, vista em articulação com os seus atores e seus interesses, as regras formais existentes, os contextos, etc.” (Freire, 2001:208).

As greves são antecedidas por piquetes de greve, que são nada mais do que um grupo de trabalhadores que procuram persuadir os restantes a aderir à mesma. A greve deve ser

também acompanhada de uma declaração de greve, isto é, as entidades empregadoras e as instâncias estatais devem receber um pré-aviso de greve. Entre as justificações mais comuns apresentadas para as reivindicações através das greves encontramos: os salários; os tempos de trabalho; as condições de trabalho e as regalias e direitos. Cabe ao sindicato legitimar, legalizar e organizar a greve.

Ao longo das negociações podemos também encontrar processos de coação (ameaça, bluff e rutura); processos de dissimulação (incluem todos os jogos de manipulação entre as parte negociadoras, assim como o uso de competências especializadas) e os processos de persuasão (através de capacidades de argumentação, com recurso à sedução e à divisão interna do adversário) (Freire, 2001).

A conclusão positiva de um processo negocial resulta nas Convenções Coletivas de Trabalho. As Convenções Coletivas de Trabalho têm uma dimensão obrigacional, o conjunto de normas negociadas que regulam a relação laboral entre o trabalhador e o empregador, e outra normativa, que são o conjunto de normas que não sendo aplicadas diretamente à relação laboral entre trabalhador e empregador definem as regras entre organizações patronais e sindicais envolvidas na negociação coletiva de trabalho (Freire, 2008).

As Convenções Coletivas podem adquirir a forma de contractos Coletivos de Trabalho, Acordos Coletivos de Trabalho e Acordos de Empresa (Freire, 2001). Os contractos Coletivos de Trabalho (CCT) são as convenções negociadas ao nível do ramo ou setor de atividade. Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) são os vários acordos isolados que são estabelecidos entre as associações sindicais e as empresas. Já os Acordos de Empresa (AE) são as convenções estabelecidas ente as associações sindicais e um só empregador. Neste ponto gostaríamos de ressaltar que não há condicionamento jurídico na escolha de um dos níveis de negociação, ou seja a entidade que toma a iniciativa pode escolher o nível de negociação que mais lhe convém.

As Convenções Coletivas aplicam-se a contractos que se efetuem durante a sua vigência, entre trabalhadores e empregadores representados no processo negocial que lhes deu origem, ou no caso dos empregadores, que tinham outorgado diretamente as negociações. De resto existem disposições que mantêm em vigor os acordos existentes até serem substituídos por outros instrumentos de regulamentação coletiva, impossibilitando assim situações de vazio contratual.

De qualquer das formas existem também as Portarias de Extensão e a Adesão que podem fazer com que mais trabalhadores sejam abrangidos pelas Convenções. As Portarias de Extensão, publicadas pelo Estado, estendem as Convenções a um determinado setor, mesmo

que os trabalhadores e entidades patronais não tenham outorgado a Convenção. Atualmente, no nosso país o Estado não publica Portarias de Extensão¹, o que se transformou num bloqueio irreversível na nossa negociação. As entidades patronais recusam-se a negociar melhores condições para os seus trabalhadores, quando sabem que outras empresas do setor não vão ser obrigadas a adotar essas medidas, o que promoveria a concorrência desleal. Por sua vez, a adesão consiste num acordo superveniente entre uma das partes da convenção e um sindicato, uma associação patronal ou um empregador isolado que nela não outorgou, mas que deseja ser abrangido por ela, implicando a aceitação integral da Convenção.

A contratação coletiva de trabalho constitui para os sindicatos uma aquisição, um direito intransmissível, cuja efetivação assegura aos trabalhadores as suas condições de subsistência, mas também garante um conjunto de direitos individuais e coletivos.

A convenção coletiva deve estabelecer condições mais favoráveis aos trabalhadores que os mínimos da lei geral. Isto porque uma convenção posterior não pode corresponder a disposições menos favoráveis que a anterior. A menos que as duas partes envolvidas na negociação concordem que, globalmente, a convenção é mais favorável do que a que lhe antecedeu.

Quando as negociações entre os representantes sindicais e patronais não resultam numa situação de acordo podemos recorrer a três modos de resolução de litígios a conciliação, a mediação e a arbitragem (Freire, 2001). A conciliação procura aproximar as posições da parte em conflito, para isso as instâncias estatais dispõem de serviços especializados que podem ser solicitados pelos negociadores. Já na mediação a intervenção de um terceiro elemento é mais ativa e legítima, pois o mediador é escolhido por acordo entre as partes e porque elabora uma proposta que é apreciada pelos litigantes, cabendo a eles aceitar ou não o compromisso proposto. Por fim, a arbitragem é feita por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos dois. Este último deve ser uma personalidade consensual, isenta de suspeitas, o que nem sempre é fácil de conseguir e por vezes tem de ser o Estado a nomear.

Na Europa, a negociação coletiva é uma opção facultativa, pelo que a cobertura das convenções coletivas varia dependendo do nível de negociação privilegiado, das disposições legais referentes à atribuição de benefícios, dos direitos de negociação e da taxa de sindicalização.

Atualmente, a negociação coletiva no nosso país encontra-se comprometida. Segundo Carvalho da Silva (2007), os obstáculos que têm dificultado a contratação coletiva são os

¹ Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012

seguintes fatores estruturais: as alterações organizacionais e tecnológicas conduzidas unilateralmente pelo poder económico e financeiro, que alteram as formas de prestação de trabalho e tornam difícil o espaço de definição de funções e profissões; a deslocalização das empresas e dos serviços, e as diferentes formas de contratação que isso trouxe consigo; a precaridade crescente dos vínculos de emprego; o desemprego e a proliferação de ameaças sobre o emprego; o desequilíbrio de poderes entre capital e trabalho.

A regulação através da negociação tem perdido a eficácia com adoção de normas cada vez mais flexíveis. Contudo, a crescente precariedade do emprego não resulta unicamente da maior liberalização da legislação, mas também das mudanças a nível económico e tecnológico que temos assistido no campo do trabalho. Como tal, temos assistido a um crescimento da insegurança no mercado de trabalho, em que, as alternativas apresentadas aos trabalhadores são reduzidas. De tal forma que, nos próximos anos, a concertação social vai ser um espaço de luta pela manutenção da qualidade de vida e dignidade.

A flexibilidade no trabalho também vai ser um aspeto fulcral na luta dos trabalhadores, pois tem uma dupla consequência. Se, por um lado, elimina a rigidez, o que até é desejável, acabou também por enfraquecer os laços no mercado de trabalho. O que teve como consequência o amortecimento da capacidade reivindicativa dos trabalhadores, facilitando os despedimentos; oscilações no valor dos salários e a expansão do horário de trabalho tanto nos casos em que é a tempo parcial como a tempo inteiro.

2. Análise Sociológica do Sindicalismo

Nas linhas que se seguem vamos apresentar as diversas teorias sociológicas que abordam a questão do sindicalismo. Ainda neste ponto, abordamos de forma abrangente algumas das inquietações que são colocadas atualmente ao movimento sindical, em virtude das transformações que se verificaram no campo do trabalho com a globalização.

O sindicalismo apresenta-se como uma das principais conquistas da nossa sociedade, uma vez que se encontra intimamente ligado ao desenvolvimento da democracia, na medida em que promove a ideia de que os homens nascem iguais entre si. Segundo Carvalho da Silva, “o sindicalismo emergiu como forma de organização da(s) classe(s) trabalhadora(s), numa construção coletiva, tornando-se uma extraordinária conquista dos trabalhadores, em primeiro lugar, contra as condições que lhes eram impostas, e logo, pela dignidade e por direitos no espaço de trabalho, dando sentido ao conceito de emprego” (Carvalho da Silva, 2009:1).

Desta forma, o sindicalismo surge como forma de organização da classe trabalhadora, apresentando-se como uma construção coletiva que visa combater o sistema capitalista. Assume-se, por isso, como um movimento de solidariedade e emancipação política que procura colocar um fim à exclusão e à exploração. Não obstante, a natureza do sindicalismo aparece ligada à evolução da sociedade no seu conjunto, pois ele tende a compensar a ausência de integração social devido à destruição da solidariedade profissional, que é umas das consequências da sociedade industrial.

Para Hugg Clegg (*in* Freire: 2001), os sindicatos são umas das forças mais poderosas que modelam a nossa sociedade e determinam o nosso futuro. Para os Webb, o sindicato é “um cartel de trabalho com vista a negociação coletiva (...). Parte-se de uma situação económica de mercado, na qual os trabalhadores têm interesse em se coligarem e apresentarem propostas comuns, em vez de enfrentarem isoladamente os empregadores” (Webb *in* Freire, 2001:179).

Tendo ainda em conta a definição dos Webb, apresentam os “sindicatos como associação contínua de trabalhadores assalariados, tendo como finalidade manter e melhorar as suas condições de trabalho” (Sousa, 2011: 11). Na sua definição, já encontramos alguns aspetos fundamentais, nomeadamente o seu carácter de organização permanente, em que os seus membros obedecem a regras, direitos e obrigações, o que o diferencia de organizações operárias de carácter temporário. Porém, não é suficientemente descritiva para distinguir os sindicatos de outros tipos de organizações permanentes de trabalhadores, como as associações profissionais, as comissões de trabalhadores e os comités de empresa.

Todavia, Ebbinghaus e Visser desenvolvem esse conceito de sindicato, definindo “não só como uma associação permanente de trabalhadores, mas como uma associação que inclui nas suas atividades principais a negociação dos salários e das condições de trabalho para os seus representados, é de adesão voluntária e é integrada predominantemente por trabalhadores assalariados” (*in* Sousa, 2011: 12). Apresentando assim uma definição mais completa do que é o sindicato.

Já Lawrence e Ishikawa (*idem; ibidem*) apresentam quatro características dos sindicatos, que os distingue doutras formas temporárias ou duradouras de organização dos trabalhadores, nomeadamente: a organização (tem um carácter formal e operativo); a independência (tem o direito de definir as suas normas constitutivas de funcionamento, de eleger livremente os seus dirigentes, de organizar a sua administração e atividades, de determinar os seus programas de ação, com inteira independência dos governos, de outros atores ou das mudanças políticas no país); a composição (é predominantemente constituído

por trabalhadores assalariados, mas pode abranger outras categorias de pessoas) e a filiação (pagamento da quota de associado, este é um sócio com a quotização em dia quando não tem um atraso superior a três ou seis meses).

Os sindicatos apresentam-se como um movimento social que pretende defender os interesses dos trabalhadores, mas procuram também impor uma ordem social. De certa forma, além de movimento social podem ser vistos como uma estrutura de controlo, pois restringe o poder empresarial. O sindicato é, então, visto como um instrumento e um meio de poder coletivo que pretende controlar as condições de trabalho, sendo uma organização que procura compensar a desigualdade que se encontra presente no contrato de trabalho, tanto a partir da ação como do direito coletivo.

Segundo Richard Hyman (1975), existem dois tipos de poder sindical, *o poder sobre* e *o poder para*. *O poder sobre*, diz respeito à capacidade de agregar interesses imediatos para estabelecer uma disciplina coletiva. Esta disciplina coletiva resulta do consenso e da aceitação dos interesses imediatos dos indivíduos, assim como das normas e decisões coletivas. Esse consenso é mantido através de uma organização formal que proporciona o desenvolvimento de uma identidade comum. Já *o poder para* está relacionado com os objetivos do sindicato. Para alcançar os seus objetivos, os sindicatos devem ser capazes de mobilizar os trabalhadores, pois isso significa que têm o apoio das suas bases de representação. Apesar disso, os sindicatos são organizações cuja ação não está limitada aos seus filiados, sendo instituições que contribuem para a construção da ordem social, tanto através da integração como da mudança.

Apesar dos sindicatos terem todos os mesmos objetivos, já mencionados anteriormente, a classificação dos sindicatos varia consoante o tipo de organização, o tipo de ação e a ideologia. Existem três tipos de sindicalismo, segundo as suas características de organização: o sindicalismo de ofício; o sindicalismo industrial e o sindicalismo de empresa (Ros, 2011).

O sindicalismo de ofício esteve presente nos primeiros sindicatos, apresentando-se como sociedades profissionais a partir de grupos informais de determinados ofícios. Estas associações profissionais pretendiam determinar as regras de trabalho de um ofício. Por isso, era um tipo de sindicalismo exclusivo e representativo, que colocava de parte os trabalhadores que não tinham um ofício. Com a divisão técnica do trabalho e com a segmentação e simplificação das tarefas, este tipo de sindicalismo perdeu poder. Atualmente existem poucos casos de sindicalismo de ofício.

O sindicalismo industrial resulta do desejo de aumentar a racionalização, ou seja, reduzindo para isso os custos da unidade de cada produto, o que implicava a simplificação das tarefas a realizar, mas que exigia também um maior controlo dos trabalhadores. Assim, a racionalização contribuiu para a emergência da grande empresa como organização complexa e, portanto, para o sindicalismo de empresa. Neste tipo de sindicalismo, os trabalhadores estavam concentrados num determinado espaço, o que favoreceu a formação de interesses coletivos com base numa experiência semelhante.

As correntes ideológicas que estão na base do sindicalismo são a reformista, a revolucionária e a bolchevista. A reformista preocupa-se com os interesses imediatos dos trabalhadores, que são concretizados através das reformas protagonizadas pelo Estado, tendo em vista o aumento da abertura e democraticidade. A revolucionária é marcada por ideias anarquistas ou libertárias, negando o papel dos partidos políticos e propondo que fosse o próprio movimento sindical o principal agente da transformação das sociedades capitalistas. Por fim, a corrente bolchevista articula a organização sindical com o partido político de vanguarda, que possui grande capacidade de ação tácita assente na exploração da noção de relação de forças e integrado num sentido estratégico.

Todavia, o sindicalismo pode ser estudado a partir de diferentes perspetivas. Os economistas estudam os sindicatos enquanto instituições do mercado de trabalho, tendo especial interesse pelo seu impacto na determinação salarial, na oferta e procura do mercado de trabalho, no desemprego ou na distribuição do rendimento. Os historiadores e sociólogos, interessam-se pelo sindicalismo enquanto movimento social, focam a sua atenção no contributo dos sindicatos para o processo de democratização das sociedades e das organizações, assim como pelo modo de funcionamento dos sindicatos e a participação dos seus membros no conflito industrial. Já os cientistas políticos concentram-se mais na forma como os sindicatos atuam enquanto grupos de interesse e na relação que existe entre partidos e sindicatos.

As primeiras teorias sociológicas no âmbito da análise das relações de trabalho, estiveram sujeitas ao domínio das teorias do conflito, do consenso e da ordem social. Mas também, foram muito marcadas pela crítica ao paradigma económico clássico, que igualava o mercado de trabalho a outros mercados, esquecendo-se do papel das instituições sociais neste tipo de relações.

Marx, Durkheim e Weber, os pioneiros na elaboração de estudos neste campo, colocam em relevo a modernização e a industrialização, que segundo estes autores, diminuem os laços coletivos nas sociedades tradicionais, dos grupos familiares, das relações de

parentesco e de amizade que, anteriormente se encontravam enraizadas na comunidade local e nas corporações profissionais (*in* Ros, 2011:2). Convém reforçar que esta foi uma etapa de capitalismo selvagem, em que as instituições sociais eram substituídas pelo poder e lógica de mercado. Nesta etapa apenas vigoravam as instituições sociais que procuravam regular o mercado de trabalho, com exceção do movimento sindical. Entre os objetivos das corporações profissionais e do sindicalismo, podemos destacar o reconhecimento dos direitos básicos, como é o caso do direito de associação, o direito de ação coletiva, o direito à folga, o direito a negociar e os direitos de cidadania social. Os objetivos deste tipo de sindicalismo explicam a influência do debate sobre o conflito e o consenso na discussão das relações de trabalho.

Marx e Engels (*in* Ross, 2011) abordam a questão sindical como um dos grandes acontecimentos sociopolíticos da época contemporânea, sendo simultaneamente contraditório e desvalorizado. Apresenta-se como contraditório porque o proletariado surge como sujeito histórico fundamental para a revolução que vai permitir a organização numa sociedade comunista. Todavia, este é um acontecimento que se apresenta como inevitável. Por outro lado, a questão sindical é desvalorizada porque o verdadeiro poder do proletariado está fora das organizações sindicais da época. Para estes autores, as associações tinham uma orientação fundamentalmente economicista e não tinham consciência política. Ou seja, os sindicatos eram vistos como uma forma de transmissão das ideias do partido para conseguir mobilizar massas.

Já Emile Durkheim (*in* Ros, 2011) considera que as corporações e organizações profissionais constituem uma forma de defesa da sociedade face ao efeito negativo do mercado sobre as instituições tradicionais. O papel destas organizações é fortalecer os laços de solidariedade através da divulgação de um código ético, estabelecendo assim as responsabilidades de cada um em relação à sociedade. É também uma forma de combater o individualismo, que significa a perda de identificação com os valores coletivos, o que conduz a situações de anomia e falta de normas.

Max Weber (*in* Ros, 2011) apresenta uma noção pessimista do trabalho, pois, na sua ótica, a racionalização capitalista do trabalho tem como consequência a sua crescente divisão e fragmentação, assim como a subordinação a pautas normativas e burocráticas. A modernidade supõe uma tendência para a racionalização e subordinação do trabalho ao controlo do capital. Para que isso aconteça, o trabalho é submetido à organização científica do trabalho, que é uma forma de dominação técnica. Como tal, a técnica e a ciência avançam na mesma lógica de produção em massa. Desta forma, o desenvolvimento das organizações

profissionais apresenta-se como essencial para defender os interesses da classe trabalhadora, quer no que se refere ao mercado quer no que diz respeito ao Estado.

As primeiras teorias específicas sobre as relações de trabalho surgem com o casal Webb que eram especialistas na história do movimento sindical, que é bastante afetado pela industrialização, urbanização e democracia. Posteriormente, a escola de Oxford (Flanders, Fox e Hugh Clegg) também avançou no sentido de compreender as formas de regulação conjunta que estão implícitas na negociação coletiva. Por fim, temos a escola de Wisconsin nos EUA, onde se destacam as investigações de autores como Commons e Selig Perlman. O primeiro autor, é um dos fundadores da economia laboral e participa em estudos que se concentram no movimento operário e na imigração, tendo como inspiração os Webb. Perlman tenta avançar com as considerações sobre o trabalho e as instituições sociais e aponta para noções teóricas para considerar os sindicatos como agentes sociais construtores de mecanismos de regulação da ordem social a nível micro na empresa. Desta forma, na negociação e na regulação conjunta, os sindicatos apresentam-se como facilitadores de uma alternativa ao conflito aberto e generalizado. Por fim temos a escola das relações humanas que tinha como objetivo melhorar a produtividade nas empresas (*in Ros, 2011*).

Segundo os Webb (*idem; ibidem*) os sindicatos são uma associação permanente dos assalariados que visava manter e melhorar as suas condições de emprego. Para estes autores, o sindicalismo contribui para a imposição da democracia e para a sua extensão à economia. Essa extensão pode ser feita através de três meios: os seguros mútuos, as convenções coletivas e a regulamentação do trabalho por via legal, que no conjunto protegem os trabalhadores, melhoram as condições de trabalho, mas também desenvolvem a inovação e a eficiência nas empresas.

Por sua vez a escola de Oxford (*in Ros, 2011*), defende uma perspetiva pluralista, em que reconhece a presença dos interesses diferentes no conflito. Porém, esses interesses não são heterogéneos entre trabalho e capital, podendo existir interesses heterogéneos mesmo no seio de uma das partes. Assim, o pluralismo dos grupos de interesses comporta diversidade, e não homogeneidade, abordada pelos marxistas, nos interesses de classes. Ou seja, o pluralismo implica que se aborde as organizações de representações dos trabalhadores sem as ver como uma unidade orgânica, o que explica a existência de fragmentação e dispersão no sindicalismo. Ainda segundo a perspetiva desta escola, as relações de trabalho são essencialmente relações económicas que se baseiam na negociação como forma de regulação conjunta. Desta forma, o conflito resulta de questões económicas e é conjuntural e temporal, e não estrutural como defendiam os marxistas.

Como já foi referido, entre os autores da escola de Wisconsin temos Commons (*in* Ros, 2011), que estuda a influência da ação coletiva como produtora de normas, sendo também reguladora das práticas de trabalho e estabilizadora dos conflitos de interesses. Defendia um modelo de capitalismo populista, em que o sindicalismo tinha o papel de regulador do mercado de trabalho. É ainda de ressaltar que este autor se preocupou em investigar a área do direito de trabalho, analisando as fontes reguladoras do contrato de trabalho. Selig Perlman (*idem; ibidem*) centra a sua análise no conhecimento dos costumes e regras que organizam a vida quotidiana das relações de trabalho. O autor, não considera o sindicato como uma forma de transmissão das ideias do Partido Comunista. Isto é, os sindicatos surgem como reação face às condições de trabalho a que eram submetidos no início da industrialização, não ostentando o desejo de uma mudança radical que lhes permita controlar os meios de produção como é mencionado pelo Partido.

A escola das relações humanas (*in* Ros, 2011) sustenta a sua teorização em três pontos fundamentais: o conflito é uma questão patológica, disfuncional e exógena à empresa, que por sua vez é uma unidade de interesses compartilhados entre capital e trabalho; as relações humanas no trabalho constituem uma alternativa ao sindicalismo através do fomento de uma comunicação fluída, de programas de participação e da partilha de benefícios; apela também para a importância dos grupos e de outros aspetos informais das relações para compensar os vazios deixados pelo organograma da empresa. No fundo, o objetivo desta escola era fomentar uma visão unitarista e de participação no local de trabalho. A noção unitarista procura impulsionar a conceção da empresa como uma comunidade de interesses partilhados entre capital e trabalho, com o objetivo de criar uma identidade comum àquelas que são os objetivos da empresa. Com a promoção da participação dos trabalhadores esta escola procura criar as condições necessárias para estimular tanto a participação como o interesse pelo trabalho, superando desta forma a visão mecanicista do taylorismo.

Porém, a consolidação de uma teoria específica das relações laborais só ocorre durante os anos 50 e 70 do século XX, através da ação de quatro perspetivas teóricas. A corrente estruturo-funcionalista analisa o papel das instituições na regulação do mercado de trabalho, distinguindo-se por isso da visão da economia tradicional. Por outro lado, olha o conflito industrial como sendo positivo. Já a corrente dos autores europeus procura rever as posições do marxismo clássico, analisando o ressurgimento do conflito de classes, o papel do momento operário e das organizações sindicais na melhoria das condições de trabalho. A corrente dos neoweberianos procurou explicar o papel das organizações sindicais, empresariais e do Estado numa sociedade de capitalismo avançado. Já a corrente interaccionista centrou a sua análise

em temas como a gestão do conflito e os processos de negociação ao nível micro (*idem; ibidem*).

A corrente estruturo-funcionalista (*in* Ros, 2011) trata as relações de trabalho com grande amplitude, relacionando os subsistemas económico, industrial e político com o sistema geral, ou seja introduz o Estado nestas relações para além dos sindicatos e empresários. De certa forma, os autores desta escola demonstram que as relações de trabalho são marcadas por momentos de conflito e de consenso, porque são dois momentos distintos de um mesmo processo, nem o conflito nem o consenso são permanentes. Entre os autores desta corrente podemos destacar Dunlop, que contribuiu para desenvolver novas atitudes e mentalidades entre os empresários para admitir o conflito como uma função positiva na construção da ordem, reconhecendo também os interesses opostos assim como a negociação coletiva como forma de gerir o conflito.

A revisão neomarxista encontra-se associada à escola de Warrick (*idem; ibidem*), partindo de uma crítica ao marxismo tradicional e à conceção leninista das relações laborais mas também às teorias estruturo-funcionalista e funcionalista. Autores como Hyman e Edwards (*idem; ibidem*) apresentam propostas que situam as relações de trabalho no contexto da estrutura social, para isso têm em conta a propriedade e o poder, assim como as relações de dominação e de subordinação, o que nos permite explicar a desigualdade e assimetria de poderes entre capital e trabalho. Assim, estes autores consideram que a questão da ordem não pode ser central na análise das relações de trabalho, para eles existem três dimensões de interesse: a estrutura de classes, o controlo de trabalho e a subjetividade. A dimensão estrutural significa considerar a importância da propriedade do capital e do poder como característica distintiva de classe, o que supõe relações assimétricas entre capital e trabalho, o conflito resulta dessa desigualdade existente entre os atores que detêm o capital e os que detêm a força de trabalho, e por isso estão sempre presentes nas relações de trabalho. O controlo de trabalho diz respeito há conversão da força de trabalho em trabalho efetivo, ou seja em lucro. Este processo é caracterizado pelas relações de conflito e de cooperação, conflito porque o quem controla o trabalho procura intensificar as jornadas de trabalho de forma a intensificar os lucros, e a cooperação resulta da partilha de interesses: os trabalhadores para conservar o emprego e, o capital, para conservar a empresa. Por fim, a dimensão subjetiva resulta das diferentes formas de consciência que ocorrem no trabalho, segundo Hyman (*idem; ibidem*), os trabalhadores não têm apenas objetivos económicos, a sua ação tem também como base fundamentos políticos. Quanto ao sindicalismo, esta escola

defende que tem um carácter contraditório, isto porque expressam os interesses de classe e manifestam as contradições do capitalismo, mas por outro lado são instituições de integração.

As teorias do neocorporativismo (*in* Ros, 2011) findam explicar o funcionamento do capitalismo, nomeadamente a interação e o intercâmbio entre os atores nas relações laborais do capitalismo avançado. O neocorporativismo é um conceito que expressa a existência de uma estrutura política que permite regular a ação coletiva, normalizar o mercado de trabalho e construir a ordem social no terreno das relações de trabalho. Ou seja, distingue-se pela liberdade de associação e por uma importante participação das organizações na estrutura do estado e pela existência de uma base social na construção do consenso. Como tal, o neocorporativismo não pretende ser uma alternativa do capitalismo, mas sim uma forma de regular o capitalismo de mercado.

Todavia, em consequência da reestruturação industrial e do pós-fordismo surgem grandes alterações no campo do trabalho e as teorias já existentes deixam de ter poder explicativo. Por esse motivo surge a necessidade de se formarem novas teorias que têm em conta novas tendências como a individualização das relações laborais, as relações de produção e de reprodução e a mudança de enfoque do produtivo para o societal.

A primeira tendência apela para o carácter mais individualizado da relação entre empregador e empregado, passando desta forma a ser uma relação mais direta porém menos coletiva. Nesse sentido, torna-se necessária uma nova perspectiva que capte as práticas informais, as relações de grupo mas também as individuais que são próprias da gestão de recursos humanos.

Quanto há segunda tendência devemos ter em conta que o enfoque tradicional encontra-se centrado no âmbito produtivo, todavia não é possível entender as relações de produção sem ter em conta o âmbito reprodutivo. Essa relação pode ser compreendida se tivermos em conta que a divisão do processo de trabalho relacionam-se com a divisão social mais ampla, isto é, os sujeitos e as regras laborais interagem com os sujeitos e regras que regulam os processos de reprodução social.

Por fim, para considerarmos o âmbito produtivo e reprodutivo temos de ter em conta o papel social e, não apenas o papel estritamente produtivo das relações de trabalho, para isso devemos ter em conta o papel destas relações na construção da ordem social. Esta nova ordem tem sido estabelecida e legitimada através da construção de uma relação salarial sujeita a normas, sendo assim uma forma de aceder aos direitos de cidadania social.

Ainda assim teorias como a da globalização, da convergência e da reprodução têm permitido abordar as relações laborais a partir de perspectivas que se adequam melhor ao

momento atual que vivemos de constante mudança em todas as dimensões da vida do indivíduo.

A globalização é aliás um aspeto que tem especial importância para a compreensão das relações de trabalho, uma vez que provocou profundas mudanças neste campo. Com a globalização, as nossas sociedades dispõem de mais capacidades e de mais meios económicos, tecnológicos e culturais, o que traz consigo implicações estruturais e organizacionais, que se traduzem em diferentes formas de prestação do trabalho. Todavia, e apesar de gerar estes recursos, o sistema capitalista vai fazer a sua redistribuição de forma desigual pelos indivíduos. Por esse motivo, as desigualdades têm-se acentuado em vários campos contribuindo assim para a rutura da coesão social.

Atualmente, o trabalho é remunerado, ainda que possa ser precário ou mal pago, mas regra geral proporciona uma melhoria progressiva das condições de vida. Ainda assim, é também verdade que cada vez menos trabalhadores encontram-se numa situação de emprego seguro, estável e com os direitos assegurados, até porque são cada vez mais altas as taxas de desemprego. O que não significa que seja posta em causa a continuidade do trabalho nas nossas sociedades, “o trabalho, em vez de desaparecer e se diluir para dar lugar ao lazer e ao consumo, ganha nova centralidade, ao mesmo tempo que se combina sob diferentes lógicas e formas mais instáveis” (Estanque, 2008:315).

Não obstante, temos vindo a assistir a uma crescente desvalorização do trabalho assim como das atividades de produção úteis à sociedade. Se todos os atores sociais tivessem perceção da centralidade do trabalho nas diversas componentes da vida do indivíduo, o trabalho poderia ser realmente vocacionado para o desenvolvimento da sociedade. Em vez disso, as atividades industriais têm perdido peso nas sociedades avançadas, dando lugar ao crescimento do setor terciário. Não podemos deixar de ressaltar, que a ação coletiva é menos expressiva no setor terciário, isto porque é um setor que engloba um leque mais diversificado de profissões, dificultando assim o desenvolvimento de uma “consciência de classe”.

Por outro lado, assistimos à propagação das multinacionais que se têm afirmado como elemento fundamental para o desenvolvimento das nações, impondo uma divisão social e internacional do trabalho que está de acordo com a sua estrutura e objetivos. Entre esses objetivos podemos destacar o desejo de obtenção de lucro imediato, ainda que para isso sujeitem os trabalhadores a condições de trabalho arcaicas (ou melhor dizendo, procurando países em que essas condições de trabalho arcaicas ainda vigorem). Esta abertura total das fronteiras ao comércio mundial foi imposta pelos Estados mais ricos. Pois recorrendo ao seu avanço tecnológico mantém relações económicas desiguais com os países periféricos, que por

sua vez para combaterem o seu atraso económico reduzem os direitos dos trabalhadores, passando a ser um atrativo para as economias mais avançadas, tanto pela sua mão de obra mais barata como pelos preços competitivos dos seus trabalhadores.

Por outro lado, o estímulo ao individualismo e ao consumismo resultaram igualmente numa diminuição da ação coletiva, o que inibiu a tradição de luta do movimento operário. Desta forma, “as mudanças operadas no campo profissional e nas relações laborais fragilizaram a capacidade de ação e de resistência organizada nesta esfera, mas, a nosso ver, o trabalho persiste como a principal fonte de desigualdade humana e, deste modo, a perda do estatuto do trabalho é corolário da perda de dignidade do trabalhador e do agravamento do risco e da insegurança que lhe estão associados” (Estanque *et al*, 2004:17).

Nesse sentido, o Estado surge como ator fundamental uma vez que é responsável pela redistribuição da riqueza e produção, sendo por isso essencial para o combate das injustiças. Todavia, na realidade, os próprios governos apelam à desvalorização do trabalho e ao individualismo, pois sabem que reduz a ação coletiva, impossibilitando uma regulação equilibrada das relações de trabalho e abrindo caminho para a execução das suas políticas neoliberais.

De certa forma, consideramos que em virtude dos aspetos já mencionados podemos referir que atualmente o movimento sindical vive um momento muito difícil. Entre os sinais de crise do sindicalismo devemos destacar: a falta de articulação de interesses em torno da classe operária; a falta de solidariedade dos militantes sindicais face à emergência do individualismo contemporâneo; o enfraquecimento da luta sindical; a quebra da taxa de sindicalização e o reforço dos novos movimentos sociais (Estanque, 2008). Os sindicatos debilitados pela crise e mudança do sistema produtivo têm dificuldades em adaptar a sua estratégia e organização às necessidades de grupos de trabalhadores heterogêneos.

Porém, o movimento sindical continua a apoiar-se em visões e modalidades que não se adequam à realidade atual. Por esse motivo, Cerdeira considera que “os sindicatos devem reorientar a sua ação para o local de trabalho e concomitantemente, procurar alargar a filiação a novas categorias de trabalhadores, com o objetivo de regular o mercado de trabalho. É exigida uma postura sindical mais integradora e, por conseguinte, uma ação sindical que ultrapassa o local de trabalho” (*in* Freitas, 2009:49).

Segundo Hyman (2011) na maior parte dos países os sindicatos estão mais fracos em consequência do declínio da sindicalização e dos recursos financeiros; da redução do poder de negociação coletiva e de influência política e com a perda de legitimidade pública. Face a estes fenómenos, os sindicatos têm procurado a sua modernização, revitalização e renovação,

por vezes têm sucesso mas regra geral o progresso é limitado. Isto porque estão condicionados por uma série de fatores: existem poucas ou nenhuma soluções universalmente válidas; todos os sindicatos e movimentos sindicais enfrentam desafios, mas estes não são idênticos e as respostas têm de ser apropriadas às distintas tradições e identidades nacionais. O que não significa que não existam princípios comuns para a revitalização sindical (Hyman, 2011).

Para que essa revitalização seja possível é necessário que não se procurem soluções rápidas; o modelo de organização deve ser repensado, possuindo metas e objetivos, representação, formas de ação e estruturas internas. Os recursos limitados têm de ser geridos com inteligência, através de uma ação estratégica, o que implica: coordenação efetiva; planeamento de longo prazo e iniciativas bem concebidas. O que requer compromisso e liderança ao nível central (*idem; ibidem*). Ainda na opinião deste autor (2011), mesmo as melhores estratégias não têm impactos quando são adotadas exclusivamente na sede de um sindicato, uma vez que só têm sentido quando afetam o dia a dia da ação sindical. O que significa que as estratégias têm de ser compreendidas e aceites pelos quadros locais dos sindicatos, representantes sindicais e trabalhadores sindicalizados.

Um aspeto que os sindicatos não podem esquecer é a importância da aprendizagem, o que significa também abandonar rotinas e tradições ultrapassadas, o que requer mudanças estruturais difíceis.

Muitos dos problemas que os sindicatos enfrentam hoje ultrapassam a esfera dos problemas laborais, problemas esses que os sindicatos não conseguem dar resposta e, por isso, muitas vezes passam uma imagem de incapacidade aos trabalhadores.

Por isso é necessário que os sindicatos desenvolvam estratégias de ajustamento ao novo contexto, o que implica não só uma perceção dos processos de mudança, mas também uma alteração dos conceitos enraizados nas culturas das relações laborais, como a estabilidade, permanência, homogeneidade para mudança, complexidade, diversidade e heterogeneidade. Em suma, o sindicalismo deve apresentar-se como catalisador, gestor e propulsor do conflito, sendo uma força dinamizadora e estruturante das mudanças sociais.

Por outro lado, com a globalização passou a existir solidariedade internacional. De facto, observamos que os sindicatos além de capacidade de intervenção e transformação a nível nacional atuam também a nível europeu e mundial. Para tornar isso possível, as organizações sindicais criaram estruturas destinadas a facilitar a comunicação entre países diferentes, isto porque as logicas de atuação variam consoante o país, porém o internacionalismo nem sempre funciona. Assim, o internacionalismo deve ser integrado na

ação sindical, o que implica a articulação entre os níveis local, nacional e supranacional. Atualmente, já não existe um perfil comum dos membros dos sindicatos, o que significa que o objetivo deve ser a reciprocidade apesar das identidades e interesses diferentes. Ou seja, a identidade coletiva não é um dado adquirido, como tal tem de ser construída, seguindo a linha de pensamento de Durkheim (*in* Giddens, 2004) isso é conseguido recorrendo à solidariedade orgânica e não à mecânica. Na perspetiva do autor, a solidariedade mecânica é quando o indivíduo condiciona o seu comportamento em função da sociedade, colocando de lado os seus desejos enquanto indivíduo e atuando consoante aquilo que dita a consciência coletiva. Já na solidariedade orgânica, o desejo do indivíduo e sociedade coincide, aumentando o sentimento de integração, permitindo uma maior harmonia e coesão.

É também por o poder sindical estar enfraquecido que a sua esfera de atuação a nível transnacional é quase inexistente. Entre as principais dificuldades encontradas para a transnacionalização do sindicalismo podemos destacar: as raízes sindicais nacionais; a fraca teorização sobre o tema; as diferenças de país para país em termos legislativos; a interferência de atores patronais e estatuais; a competitividade intrasindical; as atitudes sindicais de resistência; o insuficiente apoio das instituições regionais de regulação laboral e a debilidade dos interesses sindicais.

Não obstante, a reinvenção do sindicalismo passa pela sua ascensão a sindicalismo de movimento social global, com intervenção dos cidadãos e que se estende para além da esfera laboral. Que defende os valores democráticos, para que eles se alarguem à democracia. Além disso, deve possuir preocupações ambientais, defender os consumidores e colocar os saberes e tradições locais no centro das lutas e negociações, dotando assim de capacidade para resistir ao capitalismo destrutivo. Por isso mesmo, o diálogo social tem de fazer parte do debate democrático e deve contribuir para o aprofundamento da democracia laboral e das normas laborais. Até porque “as relações laborais poderão numa perspetiva emancipatória, transformar-se de relações de subordinação em relações de autoridade partilhada, (re)democratizando-se assim o espaço de produção (Estanque *et al*, 2002:156).

Por esse motivo, cada vez mais é abordada a necessidade de renovação, tanto dos discursos como das práticas, porém ambos têm mantido o seu carácter imobilista, fazendo vingar a ideia de que os responsáveis sindicais não procuram fazer nada para mudar, o que acaba por ter implicações diretas na maior dificuldade em recuperar a confiança dos trabalhadores. Essa confiança pode ser reafirmada recorrendo ao seu poder de influência, ou seja, causando impactos concretos na sociedade, no mercado de trabalho e nos agentes económicos. De facto, há mais confiança se houver renovação e haverá maior aceitação das

políticas sindicais se estas se traduzirem em conquistas reais quer para a sociedade quer para os trabalhadores.

Também Boaventura Sousa Santos (*in* Estanque *et al*, 2005) alerta para a importância do sindicalismo de movimento social, no seu entender o compromisso político dos sindicatos é com os trabalhadores e com a democracia, embora seja uma tarefa difícil porque para os trabalhadores o exercício da democracia representativa é sempre uma experiência limitada. Na sua opinião, a solução é substituir a democracia representativa pela democracia participativa, isto tanto no espaço público como no espaço de produção. Na opinião de Estanque, “quando o trabalhador é sistematicamente reprimido e impedido de manifestar a sua verdade ou de exigir o cumprimento de direitos, o que acontece é que há um aumento de descontentamento e da contrariedade no trabalho e na sociedade. Daí resulta, então, uma de duas posições, ou se acentua a resignação e o medo, ou aumenta a crispação e o sentimento de revolta” (Estanque, 2008:319). A tendência dos trabalhadores, face à insegurança que se vive no trabalho tem sido de imobilização, pois a opinião geral é que mais vale ter um emprego precário do que não ter trabalho.

Segundo Santos (*in* Costa, 1998), a construção do Pacto Social teve duas dificuldades: o estado criou espaços de atividade económica e social que têm como objetivo revalorizar a sociedade civil, mas são espaços onde o Estado se reproduz; assunção de um comportamento contraditório por parte do Estado fez com que este assumisse a defesa de um padrão de legalidade baseado no desrespeito, no domínio das relações laborais. Os autores O'Donnell e Schmitter defendem que ao falarmos em pacto “estamos perante um compromisso negociado entre um conjunto de atores, segundo o qual estes concordam em não usar a sua força para ameaçar os interesses vitais e as autonomias corporativas de outros atores (*in* Costa, 1998:120). Nesse sentido, há uma enorme proximidade entre Pacto e a noção de democracia. O Pacto envolve um acordo regular, realizado à escala nacional, entre as associações de interesse no trabalho e capital, sob a visão do Estado, tendo como objetivo assegurar a harmonia social.

Apesar da perda de filiados em muitos países, em consequência da diminuição da sua força, capacidade de organização e de mobilização, principalmente junto dos segmentos mais fragilizados e mais jovens da força de trabalho, os sindicatos mantêm a confiança dos trabalhadores. Com o Eurobarómetro (2009) são apresentados dados relativos à opinião dos indivíduos em relação aos sindicatos, sendo que 63% dos europeus efetuam uma avaliação positiva, e a amostra relativa a Portugal revela valores semelhantes. Já o inquérito internacional internacional do Internacional Survey Program (ISSP), demonstra que dois

terços dos portugueses afirmam que os sindicatos são muito importantes para a segurança no emprego dos trabalhadores por conta de outrem (66,5%) e 65,2% considera que sem os sindicatos as condições de trabalho seriam muito piores do que aquelas que existem atualmente.

Assim, a diminuição dos níveis de sindicalização não significam uma atitude de rejeição ou distanciamento dos trabalhadores em relação aos sindicatos, na medida em que quando têm algum problema é os seus dirigentes que procuram para se informarem. Em Portugal, os trabalhadores, por norma, não se sindicalizam por dois motivos: a obrigatoriedade do pagamento de quotas e o medo de represálias no local de trabalho.

Ainda assim, a filiação sindical e a densidade sindical, referentes à taxa da sindicalização, são indicadores fundamentais no domínio das relações coletivas de trabalho, uma vez que permitem a análise do papel, da representatividade e da influência dos sindicatos numa sociedade. Para Pedersini (*in* Sousa, 2011), a filiação sindical constitui um dos aspetos que permite compreender a força organizacional dos sindicatos, como um elemento essencial da sua legitimação e reconhecimento.

Mas para além desses indicadores devemos também ter em conta: o grau de cobertura da população ativa empregada pelas convenções coletivas de trabalho celebradas, a cobertura dos locais de trabalho pelos sindicatos e outras formas de organização dos trabalhadores; os conflitos laborais e os seus resultados; o papel das organizações sindicais na formação de políticas públicas de carácter social e laboral e a capacidade demonstrada de mobilização social.

Stoleroff e Naumann (*in* Sousa, 2011:13) consideram que sindicalizado é aquele que está filiado numa organização sindical como membro com todos os direitos e deveres consagrados nos estatutos do seu sindicato. Na opinião destes autores, é através dos cadernos eleitorais que conseguimos um número aproximado do número de sindicalizados em Portugal, já que os sócios com direitos reconhecidos seriam aqueles com as quotas em dia e, como tal incluídos nos cadernos eleitorais.

O nível de sindicalização varia entre os países, nos países nórdicos encontramos os valores mais elevados, como é o caso da Suécia e Dinamarca, já os valores mais baixos encontramos na Estónia e França. De uma forma geral, podemos referir que as mais baixas taxas de sindicalização localizam-se nos países da Europa do leste e da Europa do sul. Em Portugal, de 1980 a 2010 verificou-se uma quebra da densidade sindical de 61% para 19% e a filiação sindical reduziu-se para metade (Sousa, 2011:8).

A tendência global para a diminuição da sindicalização está relacionada com as transformações sociais que ocorreram no trabalho e na economia, mas também com a variação dos contextos políticos, sociais e institucionais em que operam os sindicatos dos vários países.

3. Sindicalismo em Portugal

Nas linhas que se seguem pretendemos efetuar algumas considerações sobre a atual situação do sindicalismo em Portugal. Para isso, vamos indicar a forma como se estrutura o movimento sindical em Portugal, aproveitando esse momento para indicar as organizações internacionais de sindicatos; vamos fazer uma breve referência à evolução do sindicalismo ao longo do tempo, efetuando alguma articulação com a situação política do país, principalmente na atualidade, referindo também as principais alterações que ocorreram em termos legislativos, por fim, vamos apontar os fatores que provocaram a fragilização do sindicalismo em Portugal.

A organização do movimento sindical português é pautada pelos seguintes níveis de estruturação: sindicatos, federações, uniões e confederações (Freire, 2001). O sindicato é uma associação permanente, com identidade jurídica própria, de trabalhadores assalariados, com base na sua profissão, indústria, ramo, setor, categoria ou empresa, a nível do âmbito geográfico podem ser locais, concelhio, distrital regional ou nacional. Por outro lado existe a federação que é uma associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo ramo de atividade, com representação a nível nacional. Portanto só existe quando o âmbito geográfico dos sindicatos é no máximo regional. É por esse motivo que a UGT portuguesa não tem federações, existindo no seu lugar delegações locais para aproximar mais a associação dos seus associados. A união é uma associação que congrega vários sindicatos de diferentes ramos, presentes na mesma área geográfica, limitada normalmente ao concelho, distrito ou região. Para finalizar, a Confederação é uma associação nacional do conjunto dos sindicatos, ou seja uma “federação de federações”, que integra os sindicatos de base, as federações e as uniões. Em Portugal temos a CGTP-IN e a UGT.

A CGTP nasce no dia 1 de outubro de 1970, data da sua primeira convocatória para uma reunião, assumindo-se nessa data como a Intersindical Nacional. Posteriormente transformou-se na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses- Intersindical Nacional (CGTP-IN). A CGTP nasceu de baixo para cima, isto é, passou de organização dos

trabalhadores no local de trabalho, organizado em sindicatos, para uma estrutura global e nacional, que discute os problemas concretos dos trabalhadores. Por esse motivo, esta confederação não se apresenta como uma construção política feita do exterior para o interior dos trabalhadores. Sendo antes uma criação da luta dos trabalhadores e de dirigentes sindicais empenhados nessa luta, com uma visão estratégica, com coerência, com espírito de tolerância e com capacidade de construção de unidade.

A CGTP é uma organização fundamental na sociedade portuguesa. Além de que é a principal herdeira da estrutura sindical corporativa, durante quase uma década foi a única central sindical nacional. É uma organização de classe, unitária, democrática, independente e de massas. Sendo estes os pilares que orientam as suas opções, tanto na definição das suas reivindicações e objetivos, como na definição das suas formas de ação e de luta e no modo como se estrutura e organiza.

A CGTP encontra-se em estreita articulação com o Partido Comunista, e isso afeta as suas políticas sindicais, programas e planos de ação. Observamos então que a CGTP desenvolve um sindicalismo político, em que “para a CGTP, o espaço e os meios de ação sindical e política confundem-se. A atuação sindical deve sempre ter um alcance político. E importa que a ação política tenha consequências no plano sindical” (Castanheira *in* Costa; 1998:77). Segundo esta confederação, Portugal deveria ter defendido melhor os seus interesses no Tratado de Adesão à União Europeia, de forma a ter tempo de se adaptar e reestruturar a nível da agricultura, pesca, indústria e serviços, aproveitando para se capacitar de forma a criar condições para enfrentar a concorrência.

As orientações da CGTP condicionam os seus contactos a nível internacional, ainda assim sempre manteve relações com a FSM (Federação Sindical Mundial); com a CMT (Confederação Mundial do Trabalho), de orientação católica; com todas as Confederações sindicais europeias filiadas na CISL e com as confederações da América do Sul e América Latina. Não obstante as diferenças ideológicas com a CES (Confederação Europeia dos Sindicatos), a 1 de janeiro de 1995, e após várias tentativas, a CGTP filiou-se à CES, o que significou a abertura de novos caminhos para a intervenção do movimento sindical português nas instituições comunitárias europeias.

Atualmente, a CGTP tem um discurso menos radical do que tinha anteriormente. Ainda assim continua a defender que a crescente acumulação e centralização do capital, tal como o aumento do desemprego e desproteção social são algumas das consequências políticas neoliberais. Além disso, mantém-se fiel às suas características e história, ou seja a luta pela defesa dos interesses da classe trabalhadora.

A UGT (União Geral dos Trabalhadores) foi fundada a 28 de outubro de 1978, por um grupo de sindicatos que se separaram da CGTP por não concordarem com as suas posições políticas. Esta central sindical orienta a sua ação com base na defesa de valores e de princípios do sindicalismo democrático. A democracia que a caracteriza resulta dos mecanismos consagrados nos estatutos de formas de participação descentralizadas, de forma a criar condições de igualdade de condições para os seus membros filiados.

Comparativamente à CGTP, a UGT é mais aberta à participação e à negociação de novos conteúdos e a flexibilização das normas legais e contratuais. Enquanto a CGTP domina o setor fabril do setor secundário, a UGT domina as áreas administrativas do setor secundário e o no terciário o setor bancário e segurador. O que significa que estas duas confederações atuam em espaços sindicais que não coincidem. No que diz respeito aos órgãos estatutários e de decisão, a CGTP possui soberania de base, através de um órgão chamado Plenário Nacional de Sindicatos. O Congresso, que tem a capacidade de eleger dirigentes. Já a UGT apela para a soberania associativa, sendo exercida pelo Congresso, que é formado pelos delegados eleitos pelos sócios.

Na opinião de Michel Crozier (*in* Freire, 2001), o momento em que nasce um sindicato é fundamental para o seu futuro, sendo um elemento decisivo de identificação de grupos e de legitimação dos seus dirigentes. Recorrendo a esta explicação é mais fácil compreender as diferenças entre as nossas duas Confederações, que nasceram em momentos distintos. Enquanto a CGTP tem como referência fundadora o antifascismo, a UGT tem na sua base a luta contra a hegemonia comunista entre 1974 e 1977.

A nível de organizações internacionais de sindicatos temos a FSM (Federação Sindical Mundial, de orientação marxista-leninista), a CIS (Confederação Sindical Internacional) e a CES (Confederação Europeia dos Sindicatos).

A Confederação Sindical Internacional formou-se a 1 de novembro de 2006, resultando da fusão da Confederação Internacional de Sindicatos Livres com a Confederação Mundial de Trabalho, tornando-se a maior confederação internacional de sindicatos.

A FSM surge em 1945, e é “uma organização internacional democrática, classista, de luta de todos os trabalhadores, que apoia e estimula a ação dos sindicatos de todos os países para alcançar os direitos e reivindicações independentes dos trabalhadores, na defesa dos seus interesses, combater toda a forma de dominação, exploração e opressão, pelo desenvolvimento socioeconómico, que amplia e coordena a cooperação e a solidariedade entre todos os trabalhadores” (Federação Sindical Mundial, 2011:5). Esta organização procura assegurar a unidade e cooperação de todas as organizações nacionais, filiadas ou não, na luta

por interesses coletivos e no desenvolvimento do espírito de solidariedade internacional dos trabalhadores, tendo em vista por fim à exploração do homem pelo homem.

A CES surge no início dos anos 70 e é uma organização unitária pluralista, que abarca as confederações nacionais da Europa, mesmo com práticas sindicais distintas. Além das confederações sindicais nacionais são também membro da CES, as Federações sindicais europeias, que refletem as lógicas próprias dos diversos setores de atividade. A CES tem como objetivos defender um sindicalismo forte, reivindicativo, com capacidade inovadora e é estruturado a nível europeu, tanto no plano profissional como interprofissional. Os critérios de filiação à CES (Costa, 1998) são: possuir estatutos democráticos; autonomia face aos governos e partidos; compromisso com o sindicalismo livre, democrático e independente, tal como é defendido pela CES; respeito pelos estatutos, objetivos e prática política da CES; disponibilidade para cooperar a nível europeu e respeito pela opinião que as confederações já filiadas pela CES emitem sobre as organizações do país que pretendem filiar-se.

Para a CES a única forma de o sindicalismo alcançar o desenvolvimento e a prosperidade é através do aprofundamento do modelo social europeu. Porém, a construção de um modelo europeu encontra-se fragilizada, de forma que a União Europeia, para recuperar essa confiança deve reforçar as suas preocupações com o emprego, direitos sociais, igualdade de oportunidades e o ambiente. Por outro lado, deve evitar a centralização excessiva e injustificada das decisões e criar instrumentos que visam responder às questões económicas, políticas e sociais.

Como sabemos, o movimento operário sempre foi a base do sindicalismo em Portugal. Até porque a conceção das relações de classe é baseada nas contradições de classe, herdadas pelo marxismo, porém essa visão já não se adequa à realidade do nosso país. Isto porque a classe do indivíduo deixou de ser fator determinante do conflito político, porém a esfera política continua a apresentar-se como a principal base das desigualdades, já que diz respeito ao diferente acesso que os indivíduos têm ao poder.

É exatamente a politização, principalmente no seio do sindicalismo e da luta de classes, um dos principais obstáculos ao compromisso entre empregadores e empregados para acordarem no que diz respeito à sua atuação na esfera laboral. Segundo Stoleroff, “apesar da industrialização, da urbanização e da democratização, a central sindical maioritária continua a advogar a um sindicalismo de classe, radicalmente anticapitalista e ideológica e organizacionalmente próxima do Partido Comunista, enquanto a central minoritária se mantém dedicada a uma estratégia reformista e neo-corporativista. Portanto, o sindicalismo português é um sindicalismo politizado, orientado para a intervenção do Estado e até

dependente dele” (Stoleroff, 1998:148). Também a greve transformou-se numa forma de mobilização da luta social política, sendo um elemento tácito na prova de posições de força na reivindicações industriais.

É apenas em 1821 (Vieira, 2005) que é reconhecida a liberdade de organização e associação aos trabalhadores portugueses. Em 1840 (Pereira *et al*, 1998), surgem as primeiras associações de carácter mutualista, apresentando-se como um dos primeiros indícios do movimento operário. As Associações de Classes dos Trabalhadores Portugueses tinham nascido ainda com alguns impactos do velho conceito de fraternidade da sociedade medieval, mas já projetado sobre as difíceis realidades da sociedade capitalista, assim como dos seus processos de desenvolvimento, nomeadamente o processo de industrialização (século XIX). Estas ganham maior maturidade com os contributos práticos e teóricos das ideias socialistas, republicanas e anarquistas e pelo pensamento social da Igreja Católica.

Porém, na década seguinte (Pereira *et al*, 1998) floresceram as ideias socialistas utópicas, assim como os primeiros jornais que abordavam as questões operárias, dando origem às primeiras reivindicações operárias. Essa questão é fundamental se tivermos em conta que os operários viveram um período muito difícil, marcado pelas fracas condições de vida, em resultado dos maus anos agrícolas que, por sua vez, deram origem à subida do preço do pão, sendo que faziam parte do seu quotidiano questões como a guerra, as fomes e até mesmo as epidemias.

Em 1870 (*idem; ibidem*), o movimento operário português começa a sofrer influências ideológicas da Europa, divulgadas por Antero Quental, Eça de Queirós, Augusto Fuchini, Jaime Reis e Oliveira Martins. Pelo que o movimento operário adota novos modelos organizativos, tanto de mobilização como de ação. Já o porto vai sofrer as influências socialistas da internacional, da Comuna de Paris e do movimento operário espanhol, passando de movimento mutualista para movimento operário moderno.

Entre 1871 e 1873 ocorreu o movimento grevista, constituída 27 greves, todas em Lisboa. Neste período de tempo assistimos às greves dos chapeleiros, alfaiates, carnicheiros, estampadores, tintureiros, ferroviários e tabaqueiros, que lutavam por aumentos salariais e pela diminuição da jornada de trabalho. Posteriormente, o Porto também foi palco de algumas greves, como a dos marceneiros (1875), pregueiros (1876) e os chapeleiros (1877) (Pereira *et al*, 1998).

Paralelamente à ação grevista e à formação de associações de classe, de cooperativas de consumo e de produção, de publicações de jornais de cariz ideológico ou de defesa de interesses profissionais assistimos também há construção de ilhas na cidade do Porto, com o

objetivo de servirem de habitações do operariado, e que em muito contribuíram para a formação da “consciência de classe”.

Em 1875 (Vieira, 2005) surge também o Partido Socialista, que tinha como objetivo tornar-se um partido da classe operária, embora nunca tenha chegado a ser, pois como não conseguia votos numa classe maioritariamente analfabeta focou a sua atenção na burguesia, onde poderia conquistar mais votos.

Já em 1891 (Vieira, 2005) há um reconhecimento da Associação de Trabalhadores, o que permitiu o crescimento e a massificação da influência anarquista. Com o objetivo de combater essa influência, os republicanos prometeram melhorar as condições de vida dos trabalhadores, com o intuito de conseguir o seu apoio na queda da Monarquia. Todavia, uma vez no poder, apenas desenvolveram as políticas de exploração já implementadas pela monarquia.

Consequentemente surge nos trabalhadores a consciência da necessidade de um sindicalismo revolucionário, a fim de conseguir melhorar as suas condições de vida. Segundo Vítor Sá, “com a inspiração francesa e a desilusão portuguesa nasce o sindicalismo revolucionário ou o anarcossindicalismo, que vai exercer uma grande influência no movimento operário, tanto na França como na Península Ibérica. Entrando em choque com a corrente meramente doutrinária do Partido Socialista Português, que entretanto adota posições de oportunismo político” (Sá *in* Vieira, 2005:6).

Em 1890 (Pereira *et al*, 1998), devemos ressaltar que o 1º de maio é comemorado pela primeira vez como jornada de protesto e reivindicação operária. Entre 1891 e 1895, a legislação laboral permitiu aos operários novas formas de intervenção. Ou seja, o sindicalismo começa a ser alvo de uma tentativa de integração nacional, deixando de ser unicamente de base local ou regional. Porém, só no século XX, em 1914 (*idem; ibidem*), no Congresso Operário de Tomar é criada a União Operária Nacional, uma estrutura com representação a nível nacional.

Como tal, o movimento sindical começa a causar algumas inquietações ao nosso governo, por esse motivo Afonso Costa promove uma perseguição aos sindicatos e dirigentes, recorrendo principalmente à calúnia. Já em 1933 (*idem; ibidem*) há efetivamente uma restrição das liberdades individuais e há um ataque aos direitos sindicais, sendo proibido o direito à greve e a organização dos trabalhadores é limitada às organizações em corporativas. Assim, o Estado alcança o controlo dos sindicatos, criando sindicatos meramente consultivos, penalizando os dirigentes sindicais que se opunham à fascização dos sindicatos.

Entre 1968 e 1974 (*idem; ibidem*) observamos um ligeiro crescimento económico e industrial e uma maior abertura da economia ao capital estrangeiro. E nesse contexto, os sindicatos surgem como parceiros capazes de organizar e disciplinar os trabalhadores, devendo, para esse efeito estar ao serviço do Estado.

De 1974 a 1975 (*idem; ibidem*) a incerteza do futuro político do país, trouxe uma desintegração institucional que dificultou o desenvolvimento do sindicalismo, onde capital e a classe ocupam posições antagónicas. Já o período de 1976 a 1979 (*idem; ibidem*) distingue-se pelas tensões estruturais da transição para um lugar modificado na divisão internacional do trabalho, com novas restrições e novas mudanças nas relações de trabalho. De 1980 a 1986 (*idem; ibidem*) observamos uma diminuição do investimento e da atividade económica.

Como podemos verificar, a associação sindical livre surge tardiamente no nosso país, numa altura em que entramos num novo espaço económico internacional, marcado por uma crise capitalista. Por esse motivo, as relações industriais em Portugal não beneficiaram do crescimento económico, uma vez que se desenvolveram numa fase posterior, num momento de incerteza, o que teve sérias consequências nas políticas laborais desenvolvidas. Assim, Portugal ocupa uma posição periférica, num bloco regional consolidado, numa zona de influência do capitalismo social-democrático europeu.

O sistema de relações laborais português é caracterizado pela sucessão rápida e pela coexistência de diferentes modelos de regulação política e social, assim como pela débil institucionalização dos conflitos entre capital e trabalho. As relações entre sindicatos são marcadas por um modelo de conflito pluralista e competitivo; há uma forte politização dos processos de negociação das condições de trabalho. Além disso, o movimento sindical encontra-se ligado ao sistema partidário, sendo que o Estado apresenta-se como elemento central do Estado na regulação entre capital e trabalho. Por outro lado existe uma forte heterogeneidade do mercado de trabalho. E, para finalizar, é de destacar a dessincronia que existe entre o movimento sindical português e o europeu.

De certa forma podemos observar que o sistema de relações em Portugal se encontra muito fragilizado, isto porque começamos a construir o nosso Estado social quando o europeu começou a demonstrar sinais de crise. Por outro lado, o objetivo do nosso governo é retirar poder ao movimento sindical, de forma a poder implementar as suas lógicas neoliberais. Por esse motivo temos assistido a medidas como: a constante flexibilização dos contractos de trabalho e a não publicação das portarias de extensão.

De forma sumária, o sindicalismo em Portugal pode ser caracterizado pelos seguintes traços: afirmação de identidades e interesses coletivos dos trabalhadores; tensão entre a defesa

dos interesses da classe trabalhadora e as lutas mais gerais contra a opressão; pela prioridade dada à relação normal de emprego caracterizada pelos contractos de emprego permanente, onde a atividade grevista teve maior impacto e a representação da classe trabalhadora no seu conjunto e a organização em bases nacionais e não internacionais.

Entre os principais obstáculos e desafios que se colocam ao sindicalismo em Portugal podemos destacar a dispersão e a localização dos pontos de conflito, o que prejudica a mobilização para a ação; o crescimento do poder económico e financeiro, em detrimento do poder político; dificuldade na análise das evoluções estruturais e organizacionais do capital; atraso na resposta a problemas fundamentais, como é o caso do aumento da esperança média de vida, imigração, aumento quantitativo e qualitativo das mulheres no mercado de trabalho e a exigência de novas competências; dificuldades no rejuvenescimento e renovação dos sindicalizados; articulação da sua intervenção no local para uma intervenção mais ampla e reafirmação do espaço dos sindicatos, através da divulgação dos seus valores e objetivos.

Portanto, de 1991 a 1994 (Freitas, 2009) ocorreram alterações que permitiram uma maior flexibilidade na esfera laboral, sendo poucas as normas que permitiam manter uma situação de segurança no emprego. Posteriormente, entre 1995 e 2001 (*idem; ibidem*) ocorreu a negociação de restrições ao nível da proteção social.

Devemos ressaltar, no entanto, que entre 1990 e 2002 (Freitas, 2009), o diálogo e a negociação que foram realizados na concertação social delimitaram o espaço das manifestações legislativas. Porém, a capacidade das confederações patronais e sindicais de transportarem para a contratação coletiva os entendimentos a que chegaram com a concertação social é bastante limitada.

Neste ponto devemos destacar que 80% das Convenções Coletivas de Trabalho entraram em vigor na década de 90 (*idem; ibidem*). Desde então, a capacidade de negociação dos sindicatos foi sendo progressivamente menor. Importa ainda referir que o quadro legal que vigora em Portugal, no que respeita aos direitos de representação dos trabalhadores em termos de negociação é semelhante ao dos restantes países da União Europeia. Pelo menos no que se refere ao facto de serem os sindicatos a deter esse direito.

Como sabemos existiram três grandes alterações em termos do Código do Trabalho, todas elas nos últimos três anos, ou seja decorrentes do governo assumido por Passos Coelho. A primeira ocorreu em 2011, a Lei nº53/2011, de 14 de outubro, que estabelecia um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contracto de trabalho, aplicável apenas aos novos contractos de trabalho. As duas alterações seguintes ocorreram em 2012, a lei nº 3/2012, de 10 de janeiro, que estabelece um regime de renovação extraordinário

dos contractos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modelo de cálculo da compensação aplicável aos contractos objeto dessa renovação. A terceira grande alteração, a lei nº 23, de 25 de junho, trazendo alterações a matérias fundamentais como: despedimentos; férias, feriados e pontes; tempo de trabalho; trabalho suplementar e indemnizações.

No que diz respeito aos despedimentos podemos adiantar que houve mudanças nos despedimentos por inadaptação e por extinção do posto de trabalho. Quando se trata de inadaptação os processos tornam-se mais fáceis e rápidos para o empregador, na medida em que deixa de existir a obrigatoriedade de colocar o trabalhador a despedir num posto compatível, sendo apenas apresentar e fundamentar por escrito as razões do despedimento. Os prazos são mais reduzidos e há mais motivos que podem ser evocados: perda de qualidade no trabalho e a quebra de produtividade, avarias repetidas nos meios ou equipamentos, riscos para a segurança e saúde de outros trabalhadores ou terceiros, entre outros. Quando se trata de extinção do posto de trabalho, deixa também de ser obrigatória a colocação num outro posto compatível e é o empregador que decide os critérios que estão na base da eliminação do posto de trabalho.

Quanto às férias, feriados e pontes, deixou de existir a possibilidade de aumentar em três dias as férias dos trabalhadores que não tiveram faltas durante todo o ano. Já em relação aos feriados e pontes, o Governo eliminou dois feriados religiosos (corpo de deus e 1 de novembro) e dois feriados civis (5 de outubro e 1 de dezembro), sendo uma decisão definitiva mas que só entrou em vigor em 2013.

O banco de horas passou a ser possível de implementar através do acordo entre o trabalhador e o empregador, deixando de ser necessário recorrer à negociação coletiva. Com esse banco de horas, o período normal de trabalho pode ser aumentado em duas horas face ao período normal de trabalho, com limite de 50 horas semanais e 150 anuais. Os períodos de descanso foram também alterados, no caso do período de trabalho ultrapassar as dez horas diárias, deve existir uma interrupção mínima de uma hora e máxima de duas horas, para que não sejam prestadas mais de 6 horas de trabalho seguidas.

O trabalho suplementar, ou seja, o trabalho em dias de folga, feriados e horas extraordinárias sofrerão cortes nas retribuições e serão eliminadas as compensações com tempos de folga, cujo novo diploma considera imperativo eliminar. Os trabalhadores perdem ainda na retribuição por trabalho suplementar, com as chamadas horas extraordinárias a sofrerem cortes para metade, 25% na primeira hora e 37,5% nas seguintes, caso o trabalho seja em dias úteis. Em feriados, folgas ou fins de semana, é pago 50% por cada hora ou fração.

No ponto dos despedimentos, o objetivo do governo é aproximar Portugal da média europeia, tendo para isso de baixar as compensações por despedimento, nesse sentido deixaram de contar os 30 dias para passarem a ser contados os 20 dias de retribuição base, sendo o objetivo final passar para entre os 8 e os 12 dias. Essa medida só abrange os trabalhadores que começaram a trabalhar a partir de novembro de 2011. Porém, quem já tivesse direito a mais de 12 meses de indemnização, ficará com esse valor “congelado”, não podendo acumular mais a partir de novembro.

Paralelamente a estas alterações em termos legislativos, o Governo tornou mais difícil a realização de negociação, com a resolução do conselho de ministros nº 90/2012 que define como critérios mínimos para a emissão das portarias de extensão (Diário da República, 1ª série- nº 211- 31/10/12): a extensão deve ser requerida, por, pelo menos, uma associação sindical e uma associação de empregadores outorgantes, esse pedido deve indicar o âmbito geográfico, de acordo com Nomenclatura das Unidades Territoriais Estatísticas (NUTS); o âmbito profissional, de acordo com a Classificação Portuguesa das Profissões (CPP/210); O setor de atividade ou subsectores de atividade abrangidos pela extensão, nos termos da Classificação Portuguesa de Atividades Económicas (CAE); O âmbito pessoal, nomeadamente, o tipo de empresas a abranger, de acordo com a classificação prevista no artigo 100.º do Código do Trabalho e Caso seja pretendida, a limitação do âmbito de aplicação apenas às relações de trabalho existentes entre empregadores outorgantes ou empregadores filiados na parte empregadora subscritora da convenção e trabalhadores ao seu serviço não filiados em associação sindical, a parte empregadora subscritora da convenção coletiva deve ter ao seu serviço, pelo menos, 50 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido. O disposto na alínea anterior não é aplicável quando o pedido de extensão exclua as micro, pequenas e médias empresas.

Este aspeto é importante se tivermos em conta que na maior parte do nosso tecido produtivo é constituído por micro e pequenas empresas, pelo que as nossas relações de trabalho desenvolvem-se a esse nível. De certa forma, é quase impossível para os sindicatos pedirem uma portaria de extensão deixando de lado as micro, pequenas e médias empresas, pois as grandes empresas são quase inexistentes.

Com a resolução que o governo de Passos Coelho tomou relativamente às portarias de extensão, a negociação deixou de ser possível, na medida em que as Associações Patronais recusam-se a negociar, pois as novas medidas só afetariam as empresas que representam, o que promoveria a concorrência desleal. Por outro lado, os empresários podiam também

desistir de ser representados pelas associações. Todavia, apesar de tanto os sindicatos como as associações patronais não serem a favor da resolução tomada em relação às portarias de extensão, a verdade é que as associações patronais em virtude da crise económica, defendem que de qualquer das formas estariam impossibilitados de negociar.

Porém é do conhecimento geral, que as indústrias com as quais tivermos mais contacto para o desenvolvimento deste relatório, nomeadamente calçado e vestuário verificaram um crescimento positivo, em termos das suas exportações para o exterior. E esses dados são revelados pela própria APICAPPS, Associação Portuguesa dos Industriais do Calçado que referem que 2013 é o terceiro ano em que se verifica o crescimento das exportações, mesmo com o abrandamento da economia portuguesa. Segundo esta associação sectorial, “as exportações portuguesas de calçado aumentaram 4% no primeiro semestre deste ano, face a 2012, com 35 milhões de pares vendidos no valor de 789 milhões de euros” (fonte: www.jornaldenegocios.pt). Já a ATP, Associação Têxtil e Vestuário refere que, com base em dados lançados pelo INE, o primeiro semestre de 2013 encerrou com o crescimento de 0,7% face ao mesmo período de ano passado.

Nesse sentido, os dirigentes sindicais defendem que se há um crescimento das exportações significa que aumentou a produção e, como tal, os trabalhadores merecem a valorização do seu trabalho. Porém, apesar da crise que vivemos ser essencialmente financeira e imobiliária, não podemos negar o impacto que teve no setor industrial, com o aumento dos impostos e, conseqüente diminuição do rendimento disponível. É claro que a procura interna também tem diminuído, com a menor capacidade de consumo dos trabalhadores, aspeto que tem sido superado com o aumento das exportações. Contudo, sabemos que melhorar as condições de vida dos trabalhadores é uma forma de possibilitar o seu acesso ao consumo. Pelo que realmente a indústria pode apresentar-se como motor de desenvolvimento da economia portuguesa nos próximos anos (fonte: www.pwc.pt).

Portugal, como país de desenvolvimento intermédio, possui um sistema produtivo mais diversificado e industrializado do que aquele que encontramos nos países menos desenvolvidos, ainda assim as suas modalidades de industrialização, níveis de modernização tecnológica e organizacional são bastante inferiores. As qualificações dos nossos trabalhadores e empresários são ainda reduzidas, apesar de terem aumentado, o que atrasa a implementação de inovação nas nossas empresas.

A nossa indústria é constituída essencialmente por setores tradicionais, como o têxtil, calçado, o mobiliário e construção civil, e grande parte delas são praticadas em empresas muito pequenas, de carácter familiar. Portanto, “é muito limitada a produção de bens de

equipamentos e isso, conjugado com a ausência de fontes energéticas nacionais suficientes e com extroversão – direcionamento para a exportação sem influência real sobre os mercados-, reforça a dependência e a fragilidade do nosso tecido industrial” (Almeida, 1994: 57). A verdade é que a indústria portuguesa não desenvolveu, e mantemos quase inalterada a estrutura que tínhamos na década 90 do século XX. Realmente, o nosso tecido apresenta pequena densidade, fraca articulação e graves falhas em termos de competitividade. As bases da nossa competitividade não são a modernização tecnológica e organizacional, mas sim o pagamento de baixos salários e a precarização dos vínculos contratuais. Por esse motivo, os sindicatos são vistos como elemento ao desafiante ao desenvolvimento das indústrias, pelos patrões.

Como tal, a imagem geral que circula na sociedade sobre os sindicatos é uma imagem negativa, tanto a que é transmitida pelos patrões, como pelo governo e comunicação social, na medida em que são apresentados como um entrave ao desenvolvimento económico. Não obstante, os sindicatos têm todo o interesse em fomentar o desenvolvimento das indústrias, para que os patrões possam proporcionar melhores condições de vida aos trabalhadores, mas esse crescimento deve ser feito com base na inovação e nunca com o prejuízo dos trabalhadores.

Um fenómeno que tem afetado muito as pequenas empresas são as insolvências, em quase todas, os direitos dos trabalhadores não são respeitados, o encerramento resulta da má gestão que é feita pelos patrões, o que mais uma vez demonstra a importância do aumento da sua formação. O que importa ressaltar é que este fenómeno veio aumentar o trabalho dos dirigentes sindicais, mas os recursos são os mesmos uma vez que os trabalhadores desempregados não têm a obrigatoriedade de pagar quota. Estes casos exigem sempre muito trabalho, porque as empresas fecham sem saldar aquilo que os trabalhadores têm direito e depois voltam a abrir uma empresa, e contratam os mesmos trabalhadores.

De facto, o movimento sindical vive atualmente um momento de crise, em resultado da quebra do número de trabalhadores que estão sindicalizados e que pagam quota. Acontece que os sindicatos representam uma classe cada vez mais heterogénea e frágil, que enfrenta diversas dificuldades para agir coletivamente. O discurso ideológico dos sindicatos deixou de fazer sentido para os trabalhadores, pelo que os sindicatos perderam força e capacidade de organização e mobilização, principalmente entre os segmentos mais fragilizados e jovens da força de trabalho (Estanque; 2013).

Aliado a isto, e como pudemos ver anteriormente, encontramos um contexto político pouco favorável à participação coletiva. Pois tem dotado o patronato de mais poder e retirado

condições mais favoráveis para a ação sindical. Tudo isto tem colocado entraves ao desenvolvimento da atividade sindical, mas também tem contribuído para o enfraquecimento dos valores de uma sociedade democrática avançada (*idem; ibidem*).

Os efeitos das políticas neoliberais no mundo do trabalho foram diversos, sendo de destacar a existência de um mercado desregulado e intensificação das velhas e novas formas de exploração, e que reacendeu a importância das discussões já anteriormente colocadas por Karl Marx. Atualmente, cada vez menos trabalhadores encontram-se numa situação de emprego seguro, estável e com direitos, aumentando cada vez mais o número de desempregados, a incerteza e a pobreza. Neste contexto, o objetivo dos trabalhadores deixa de ser a defesa dos seus direitos mas sim a manutenção do trabalho, o que por si só demonstra a situação de fragilidade em que se encontram hoje os trabalhadores.

Esse medo de reivindicar pelos seus direitos, na medida em que consideram que isso pode trazer consigo repercussões negativas para o mundo do trabalho. Mas resulta também da estrutura micro das nossas empresas, de caráter familiar, em que a relação com o patrão é mais próxima, algumas vezes os trabalhadores pertencem à família do patrão, ou de algum encarregado, o que favorece um sentimento de resignação por parte dos trabalhadores. Nessas empresas não existem práticas de gestão de recursos humanos, sendo relações que têm como base as ameaças, ou quando existem limitam-se à gestão dos tempos de trabalho.

Um outro ponto que importa analisar para melhor compreendermos a situação do sindicalismo em Portugal relaciona-se com a classe média portuguesa, que mais do que um segmento consistente da sociedade foi uma referência simbólica, até porque “como alguns estudos mostraram parte significativa da própria classe trabalhadora manual, inclusive alguns de seus segmentos mais precarizados, via-se a si própria como pertencendo à “classe média”” (Estanque, 2013). Na verdade isso desencadeou um consumismo que estava além das possibilidades das nossas famílias, levando ao endividamento de muitos trabalhadores. De certa forma, permitiu expor as debilidades da sociedade portuguesa, nomeadamente no que respeita há persistência das desigualdades sociais.

Um dos fatores que causa entraves ao desenvolvimento da atividade sindical é a falta de formação dos patrões mas também dos trabalhadores. A falta de formação dos patrões para além de dificultar o desenvolvimento da atividade produtiva de forma a promover a estabilidade e crescimento da empresa contribui também para que não compreendam o papel fundamental que os sindicatos têm, nomeadamente como parceiros sociais. Já a falta de formação dos trabalhadores pode significar um maior desconhecimento dos seus direitos, por outro lado trabalhadores com mais formação têm também mais ferramentas para procurar

empregos que assegurem as suas necessidades. Segundo, Estanque, “a cultura tradicional do país e a escassa qualificação dos agentes económicos (empresários e trabalhadores) espelham ainda os atributos de uma sociedade subdesenvolvida, amarrada a mentalidades atávicas e paroquiais, deixando ainda transparecer aqui e ali alguns resquícios de feudalismo e salazarismo. Prevalecem os modelos de gestão de cariz despótico, lado a lado com dependências e tutelas de todos os tipos que se adaptam de modo perverso à vida moderna, corroendo o funcionamento das empresas e instituições e travando as potencialidades de modernização económica e de aprofundamento democrático” (Estanque, 2013: 8).

As relações de trabalho e a forma como se materializam na configuração económica e social do nosso país devem ser repensadas. A estratégia adequada não é reduzir os direitos sociais, como tem sido a política do nosso governo mas sim adapta-la à situação em que vivemos. E para que seja possível estabelecer um compromisso social em Portugal é necessário: uma maior valorização do trabalho como fator de produção e numa perspetiva de afirmar o trabalho digno como um direito universal e a clarificação dos espaços onde deve ser desenvolvida a regulamentação de trabalho, nomeadamente a contratação coletiva; a concertação social e o diálogo social.

De certa forma consideramos que é essencial manter sempre a aplicabilidade de duas convenções da OIT, a Convenção nº98 e a 154. A convenção nº98 (OIT), de 1949, determina que a intervenção do Estado deve ser mínima e caso haja necessidades de ingerências devido a dificuldades económicas, estas devem ser excecionais e de duração limitada. Já a Convenção nº154 (OIT), de 1981 foca-se no fomento da negociação coletiva e nas medidas para alcançar esse objetivo: extensão da contratação coletiva a todos os trabalhadores e diálogo social.

Além de que, as políticas direcionadas para as relações laborais devem ter como objetivos: aumentar o número de trabalhadores; reduzir o desemprego e a inatividade; tornar as empresas capazes de responder às solicitações dos mercados; criar condições mais propícias para que os trabalhadores conciliem a vida profissional e pessoal e fomentar a qualificação dos trabalhadores e empresários.

Apesar do momento de crise vivenciado pelos sindicatos, a verdade é que tem ainda um papel transformador fundamental, e é principalmente o sindicalismo combativo e de progresso que pode dar maior contributo à sociedade, em Portugal este tipo de sindicalismo é experienciado pela CGTP-IN.

II. Enquadramento do Estágio

1. Organização Acolhedora

O presente estágio teve lugar na FESETE (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal), situada no Porto. A Federação dirige e dinamiza toda a atividade sindical, implicando a participação ativa e direta dos trabalhadores, aspeto que é fundamental para o desenvolvimento deste relatório. A organização não demonstra qualquer tipo de reservas quanto ao facto do seu nome se apresentar explícito neste trabalho, até porque mesmo não mencionando o nome facilmente poderíamos chegar à conclusão que se tratava da FESETE.

A FESETE é uma associação sindical, sem fins lucrativos, e a nível nacional está filiada na CGTP-IN, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, tendo como finalidade representar sectorialmente os trabalhadores dos sindicatos filiados, como estrutura de coordenação e de direção para as ITVC, trabalhadores têxteis, vestuário e calçado. Já a nível europeu encontra-se filiada na Federação Sindical Europeia dos Têxteis, Vestuário e Calçado, fazendo parte do seu Comité Executivo.

Apesar da Federação estar sediada no Porto, pode criar formas de representação noutros locais que considera conveniente, não possuindo assim restrições espaciais. Tem como princípios a liberdade, a unidade, a democracia, a independência sindical e a solidariedade entre trabalhadores na luta contra o fim da exploração. Quando falamos em liberdade sindical significa que todos os trabalhadores têm o direito de se sindicalizar, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Por outro lado, a Federação tem total independência em relação ao patronato, ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou a outros grupos de natureza não sindical.

Segundo os dados fornecidos no sítio da organização, a FESETE abrange 95 000 trabalhadores dos setores das malhas; vestuário; têxtil; algodoeirias e fibras, grossistas e retalhistas têxteis; tapeçarias; lanifícios, têxteis - lar, rendas, bordados e passamanarias (fonte: www.fesete.pt).

Os sindicatos que compõem a FESETE são:

- Sindicato têxtil do Minho e Trás-os Montes;
- Sindicato dos trabalhadores dos setores têxtil, vestuário, calçado e curtumes do distrito do Porto;

- Sindicato do calçado, malas e afins, componentes, formas e curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato dos trabalhadores de vestuário, confeção e têxtil do Norte;
- Sindicato dos trabalhadores do setor têxtil do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos trabalhadores têxteis, lanifícios e vestuário do Centro;
- Sindicato dos trabalhadores têxteis, lanifícios, vestuário, calçado e curtumes do Sul;
- Sindicato nacional dos operários da indústria de curtumes do distrito de Santarém;
- Sindicato dos trabalhadores do setor têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos trabalhadores do setor têxtil da Beira Alta;
- Sindicato dos operários da indústria do calçado, malas e afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra;
- Sindicato nacional dos profissionais da indústria e comércio de vestuário e artigos têxteis.

Na liderança da FESETE encontramos a Direção Nacional, que é o órgão coletivo que dirige as atividades da FESETE desde as atividades de representação sectorial ao nível nacional e na União Europeia, até à negociação anual dos contractos coletivos. Os estatutos da FESETE estabelecem que a Direção Nacional é eleita em Congresso e é constituída por um número de membros que pode variar entre 13 e 19 elementos, oriundos de todos os sindicatos filiados.

No 11º Congresso, no dia 21 de fevereiro de 2013 foram eleitos os dirigentes que ocuparão o cargo até 2016, pertencente aos seguintes sindicatos: Têxtil do Minho e Trás-os-Montes; Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro; Calçado, malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes; Trabalhadores do Setor Têxtil da Beira Alta; Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul; Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte; Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis; Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém; Setor Têxtil do Distrito de Aveiro; Trabalhadores dos Setores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto; Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins; Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis; Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes; Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins; Setor Têxtil da Beira Baixa; Trabalhadores dos Setores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto; Têxtil do Minho e Trás-Os-

Montes; Trabalhadores dos Setores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

De acordo com os estatutos da FESETE o Congresso Ordinário realiza-se de 4 em 4 anos. A ordem de trabalhos por norma tem sempre em conta pontos como a análise da necessidade de alterar os estatutos; a apreciação crítica da atividade e ação da FESETE nos 4 anos anteriores, a discussão e aprovação de um Programa de Ação com as orientações para o reforço da organização sindical, a elaboração das propostas e reivindicações da FESETE para os próximos 4 anos e a eleição de uma nova Direção Nacional.

Cada sindicato elege os seus delegados, cujo número é estabelecido consoante o número de trabalhadores que representam. No Congresso, cada delegado tem direito a um voto que é exercido de duas formas: na votação dos documentos do Congresso o voto é exercido de braço no ar; na votação da eleição da Direção Nacional o voto é exercido de forma secreta.

Segundo o Regulamento, os delegados eleitos devem representar todos os setores das ITVC, e devem cobrir todas as regiões do país, sendo, mulheres e homens, dirigentes, delegados sindicais e trabalhadores filiados nos sindicatos. Os delegados têm o papel no Congresso de transmitir os interesses, anseios e reivindicações dos trabalhadores e a importante responsabilidade de decidir as orientações da FESETE para os próximos 4 anos e dotá-la também de uma nova Direção Nacional, preferencialmente mais jovem.

Esta organização sindical apresenta-se como unitária, democrática, independente, de massas e de classe, tendo como base as tradições de organização dos trabalhadores do setor secundário.

Os objetivos da FESETE são diversos, entre eles destacamos: defender e promover com todos os meios ao seu alcance os interesses coletivos dos sindicatos filiados; contribuir em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, para a emancipação a todos os níveis, da classe trabalhadora; alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, contribuindo para o desenvolvimento da sua consciência política, social e sindical; estudar as questões que interessam aos sindicatos filiados e procurar soluções para elas; promover, organizar e apoiar ações conducentes á satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores de acordo com a sua vontade democrática.

Ou seja, a FESETE tem os seus objetivos bem delimitados, sendo a sua preocupação central elevar a qualidade de vida dos seus trabalhadores em todas as vertentes. Portanto, os projetos de intervenção pensados pela FESETE requerem o seu apoio na criação de condições necessárias à atualização e aquisição de competências necessárias para exercer a profissão,

promovendo desta forma a inserção profissional. Justamente por ter como objetivo principal a orientação e a formação profissional, a FESETE criou em 1986, o CEFOTEX (Centro de Formação da Têxtil, Vestuário e Calçado) que se assumiu como principal instrumento para a requalificação dos trabalhadores deste setor.

Entre as principais reivindicações apresentadas pela FESETE de 2009 a 2012 podemos destacar (fonte: www.fesete.pt):

1. A nível salarial procurou reverter a tendência a favor dos trabalhadores e aproximar os nossos níveis salariais dos da União Europeia;
2. Defesa de outras componentes remuneratórias, nomeadamente recorrendo a outros direitos sociais: faltas justificadas, amamentação, aleitação, consultas pré-natais, trabalhadores-estudantes;
3. Redução do horário de trabalho para 40 horas semanais, com descanso ao sábado e domingo;
4. Defesa do emprego e combate à precariedade, nomeadamente através da passagem de trabalhadores com contractos a termo para efetivos;
5. Melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
6. Melhorias sociais, a nível de cantinas, creches e alojamentos;
7. Exercício dos direitos legais, nomeadamente a nível do cumprimento do código de trabalho;
8. Direito a mais descanso, lazer e férias, 25 dias úteis e férias sem estarem condicionados a assiduidade;
9. Alteração na organização de trabalho;
10. Combate aos salários em atraso;
11. Combate a economia informal e trabalho infantil.

Todavia, apesar dos esforços, a ação sindical encontra-se numa situação muito complicada, sendo que a maior parte dos sindicatos apesar de registarem evolução na sua ação não conseguem enfrentar os desafios atuais.

A alteração do ciclo de vida dos trabalhadores teve implicações na atividade quotidiana dos sindicatos. Se anteriormente os trabalhadores passavam por um processo de aprendizagem, profissão sem carreira e por fim, reforma, atualmente, não existem fronteiras claras entre emprego, desemprego, reforma e trabalho doméstico. Por esse motivo, as associações sindicais devem demonstrar que são capazes de apoiar os trabalhadores nas diversas transições que vão viver a partir do momento em que ingressam no mercado de trabalho.

As quebras de quotizações são também um problema grave pois são a principal fonte de receita dos sindicatos, sendo geradoras de dificuldades na gestão dos sindicatos. Isto porque há sindicatos que não têm tomado as medidas necessárias ao longo dos anos para manterem um número de associados suficientes para a sua sustentabilidade, o que levou a situações de rutura. Esse decréscimo das receitas provenientes das quotizações podem ocorrer em sindicatos que são atingidos pelo encerramento e falência de empresas com elevadas taxas de sindicalização e em sindicatos que por terem um número de associados reduzido têm dificuldade em cumprir a sua função sindical.

Essa questão é fundamental se tivermos em conta que nos encontramos num momento de crise, em que o emprego no setor secundário tem vindo a reduzir. Entre 1990 e 2006 as empresas com mais de 500 trabalhadores reduziram em 85 %, as empresas com entre 100 a 300 trabalhadores reduziram de 739 para 324; as empresas com 55 a 99 trabalhadores passaram de 882 para 581, as empresas de menor dimensão (que empregam de 10 a 49 trabalhadores) reduziram em cerca de 1% (fonte: www.fesete.pt).

Atualmente, a tendência é para o desaparecimento das empresas de grande dimensão, para uma redução das empresas de média dimensão, sendo cada vez mais frequente o aparecimento de empresas de pequena dimensão. Estas mutações na estrutura empresarial também dificultam a organização dos trabalhadores e colocam novos desafios a atividade de sindicalizar.

Um dos aspetos que importa ter em conta, e que é fulcral para dinamizar a atividade sindical, é a alteração da imagem instrumental que existe dos sindicatos, em que estes são procurados apenas quando os trabalhadores enfrentam problemas nas relações de emprego.

Importa também referir o atual bloqueio que encontramos na negociação contratual. Em 2012 não houve avanços, uma vez que os empresários reclamavam passar por um período difícil em virtude da crise económica. Para este ano a negociação também vai ser difícil, uma vez que o governo colocou fim às Portarias de Extensão.

Tal como acontece noutros momentos de crise, as ideias neoliberais vão afirmar-se, assim vivenciamos um retrocesso social, fomentado pelo aumento das desigualdades. Nesse sentido, a FESETE, através da ação sindical pretende apresentar-se como protagonista na luta contra injustiças.

2. Descrição das tarefas realizadas no estágio

Para a realização deste relatório de estágio realizamos um estágio de 500 horas na FESETE, com o intuito de contactar diretamente com os desafios que são colocados à atividade sindical. Para isso desenvolvemos uma série de atividades, nomeadamente a participação nas reuniões de negociação coletiva assim como as reuniões com os trabalhadores, ao mesmo tempo colaborando na vida organizativa da associação e apoiando os estudos em curso.

Estes quatro meses de estágio foram muito importantes para adquirir a perceção daquela que é a realidade sindical portuguesa, algo que não seria possível de outra forma para além do envolvimento e participação direto nas atividades que estão implícitas ao movimento sindical. Este período foi também uma forma eficaz de dominar conceitos sobre as relações de trabalho que até então desconhecia.

O acompanhamento da negociação contratual foi feito através da participação em três reuniões com as Associações Patronais do calçado, vestuário e têxteis-lar e lanifícios.

Com estas reuniões foi possível compreender a atual dificuldade com que os sindicatos se deparam na negociação de contractos, visto que os representantes patronais não se mostraram disponíveis para negociar, à exceção dos têxteis-lar que se apresentam como os mais disponíveis para a negociação. Por esse motivo, os dirigentes sindicais tinham esperança de que este setor tomasse uma decisão favorável aos trabalhadores e que isso sirva de motivação para os outros setores.

Um aspeto que consideramos importante referir é que a reunião de negociação com a associação de patrões dos têxteis-lar e lanifícios foi aquela que foi, entre todas, a mais bem dirigida pelos dirigentes sindicais. Neste caso, o dirigente que liderou a negociação tinha uma reunião preparada, por vezes socorrendo-se de dados estatísticos, para fundamentar as suas argumentações.

Já nas outras reuniões observamos que os dirigentes sindicais apresentavam argumentos pouco eficazes e, mesmo que tivessem alguma sustentação, eram rapidamente inviabilizados pela outra parte.

De certa forma consideramos que seria importante que estes dirigentes tivessem mais formação, talvez mesmo um apoio na preparação das reuniões de negociação, pois não podemos esquecer que estes dirigentes são trabalhadores, na maior parte das vezes com habilitações literárias baixas, e que têm como adversários de negociação economistas, advogados, etc.

As reuniões dos trabalhadores com os sindicatos foram importantes para compreendermos em que moldes se desenrola a sua interação. Nestas reuniões, os sindicatos procuram principalmente esclarecer os trabalhadores, fornecendo informações sobre os seus direitos e sobre a forma como devem atuar sempre que os patrões propõem um acordo. Enquanto que noutras reuniões tinham como objetivo acompanhar trabalhadores cujas empresas tinham entrado em insolvência.

De qualquer das formas, em todas as reuniões que assistimos é de assinalar o esforço que os dirigentes sindicais fizeram para serem claros para os trabalhadores, indicando diferentes caminhos que podiam seguir para solucionar os seus problemas. O que significa que os sindicatos não tomam nenhuma decisão sem o consentimento dos trabalhadores.

A maior parte dos trabalhadores participava nas reuniões dando a sua opinião, mostrando-se satisfeitos com a atuação do seu sindicato, excluindo um caso ou outro, mas nessas situações os dirigentes rapidamente esclareciam os trabalhadores.

Tentámos participar nas reuniões dos sindicatos com os patrões nas empresas, mas, como sabemos, a presença dos sindicatos nas empresas nem sempre é aceite, e as empresas que a FESETE solicitou para nos autorizar a participar nas reuniões com os dirigentes sindicais não se mostraram disponíveis.

Quanto à vida organizativa da FESETE, os nossos esforços desenvolveram-se fundamentalmente no apoio ao 11º Congresso e aos debates que lhe antecederam. Porém, houve sempre o cuidado de acompanhar o trabalho reivindicativo da FESETE, não só as grandes manifestações promovidas pela CGTP, mas também as mais pequenas em frente às sedes das associações patronais.

No que diz respeito aos debates que antecederam o Congresso, consideramos que muitos dos assuntos discutidos foram demasiado prolongados no tempo, um considerável número de delegados sindicais acabavam por se distrair, não acompanhando o raciocínio. Por outro lado, considero que estes debates foram muito enriquecedores em termos de caracterização da atual situação do sindicalismo, todavia pensamos que não foram suficientemente esclarecedores sobre as linhas de ação para o futuro. Podemos dar o exemplo que foi abordado de que é necessário aumentar as taxas de sindicalização, contudo sem indicarem de que forma tencionavam cativar novos sócios.

Tivemos logo no início do estágio a Greve Geral de 14 de novembro de 2012 que tinha alguns objetivos precisos, entre os quais: a atualização do salário mínimo para 515 euros; a negociação de salários em 2012 e 2013; a publicação das Portarias de Extensão dos contractos Coletivos de Trabalho negociados em 2011; redução em 50% dos encargos públicos com as

parcerias público-privadas; taxação em 0,25% nas transações financeiras; progressividade no IRC para grandes empresas; sobretaxa de 10% sobre os dividendos dos grandes acionistas; e, por fim, o combate à fraude e à economia paralela.

É ainda de destacar a ação de luta levada a cabo pelos dirigentes, delegados e ativistas sindicais das ITVC em frente à sede da APICAPPS, das 10 às 14 horas, no dia 25 de janeiro de 2013. Esta ação de luta tinha como objetivos protestar contra o boicote à negociação dos contractos coletivos de trabalho sectoriais, a aplicação e manutenção dos direitos consagrados no contracto Coletivo de Trabalho e a atualização salarial.

No dia 8 de julho de 2013 a FESETE esteve representada na concentração em Belém, que tinha como objetivos exigir a demissão do governo e a realização de eleições antecipadas a fim de evitar o colapso político e social do país, indo ao encontro daquilo que também já tinha sido o objetivo da Greve Geral de 27 de junho de 2013.

A nível do trabalho reivindicativo da federação, de facto é de ressaltar que os seus dirigentes estiverem presentes nas manifestações, dando mostras que todos eles têm perfeita consciência da importância e da necessidade de lutar pela manutenção dos direitos dos trabalhadores. Contudo, os trabalhadores que representam não dão força, e realmente foram poucos aqueles que apareceram nas manifestações.

A FESETE tem também um gabinete de estudos em que a nossa formação em Sociologia e preparação para a investigação foi útil, sendo que o nosso apoio foi prestado no agrupamento e tratamento dos dados dos seguintes estudos: *Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações nos Lanifícios*; *Construção de sistema de avaliação de funções e Remunerações no Calçado*. Estes estudos têm como objetivo apurar e corrigir, por via da negociação coletiva, injustiças e discriminações salariais.

3. Reflexões sobre as atividades realizadas no estágio

Na parte final deste capítulo consideramos importante apresentar algumas considerações sobre a nossa experiência de estágio. Nestas refletimos sobre as inquietações perante a integração num contexto de trabalho, as situações vividas, mas também aquilo que fomos aprendendo ao longo do estágio.

Numa primeira fase é natural que a decisão de realizar um relatório de estágio seja acompanhada por alguma apreensão da nossa parte- apesar de não ser a nossa primeira experiência em contexto de trabalho, a instituição acolhedora, assim como a natureza das

atividades que iríamos realizar, mostravam-se verdadeiramente desafiantes. Esse receio foi rapidamente ultrapassado no momento em que iniciámos o contacto com o orientador responsável pelo estágio, que além de esclarecer todas as dúvidas também demonstrou sempre grande disponibilidade para a resolução de quaisquer entraves que pudessem surgir. Por outro lado, as leituras que realizámos previamente à nossa integração na FESETE permitiram adquirir uma maior segurança no momento em que iniciamos o estágio. Já na instituição foi disponibilizado uma série de documentos que nos permitiu compreender a realidade dos trabalhadores do setor, os seus objetivos e planos para o futuro.

Não podemos deixar ainda de salientar o clima de receptividade e disponibilidade com que fomos recebidos na FESETE, principalmente pelos membros do seu gabinete de estudos. No fundo, foi a partir de discussões que tivemos que adquirir conhecimentos sobre a FESETE, principalmente sobre os problemas que atravessa e a forma como tem lidado com eles. Além disso, através da integração em algumas das investigações realizadas pelo gabinete de estudos tive oportunidade de operacionalizar alguns conceitos que ao longo da minha formação em Sociologia apenas tinha aprendido na teoria.

De facto, este estágio forneceu-nos um conjunto de conhecimentos muito importantes, pois permitiu-nos compreender uma parte fulcral do funcionamento da FESETE, tanto no que diz respeito às formalidades de determinadas ações, como aos procedimentos que devemos seguir nas mais variadas situações, nomeadamente quando se trata do contacto com as empresas, já que o contacto com os trabalhadores é efetuado em moldes mais informais.

Um outro ponto que nos beneficiou relacionou-se com a possibilidade de participar em diversas atividades. Apesar de integrados no gabinete de estudos da FESETE, uma parte fundamental do nosso estágio foi passada com os dirigentes sindicais, o que possibilitou estar a par das diversas estratégias adotadas pela FESETE para reivindicar por melhores condições de vida para os trabalhadores.

Uma outra competência que desenvolvemos ao longo deste estágio, e que nos parece ser fundamental numa profissão como a do sociólogo foi a autonomia- como sabemos, as nossas tarefas, assim como do nosso campo profissional não se encontram bem delimitados, sofrendo concorrência de várias áreas, portanto cabendo-nos demonstrar a criatividade e competência para ocupar determinadas funções.

E, de facto, um sociólogo pode desempenhar um papel distinto nos sindicatos, uma vez que a nossa formação académica fornece uma série de instrumentos que nos capacita para assumir diversos papéis. Na FESETE poderíamos desenvolver atividades de investigação, uma vez que o gabinete de estudos realiza constantemente investigações para compreender as

condições de vida dos trabalhadores, a fim de perceberem quais os aspetos que deveriam ser reivindicados. Mas poderíamos ainda assumir um papel de aplicação de conhecimentos, efetuando um acompanhamento dos trabalhadores ou então dos dirigentes sindicais no apoio da preparação para as negociações. O sociólogo poderia também ter um papel mais organizativo, na preparação de atividades como os debates, congressos, greves e manifestações. Por fim, o sociólogo poderia ocupar um papel mais reflexivo sobre os resultados e implicações das decisões tomadas e rumos seguidos pelo movimento sindical, mas também pela constante reflexão das transformações ocorridas ao nível das relações de trabalho.

Não obstante, e pensando também em futuros estudantes que pretendam realizar um estágio em organizações semelhantes, importa ressaltar que devem ter um horário flexível. No nosso caso, além das horas acordadas para a realização do estágio, tínhamos sempre uma série de atividades que extrapolavam esse horário tradicional. As reuniões com os trabalhadores ou são ao fim de semana ou ao final de tarde. Já as reuniões com as associações, na maior parte das vezes também só são realizadas ao final da tarde, e de forma a facilitar o processo de negociação os sindicatos mostram-se sempre disponíveis para as datas agendadas pelas associações. Fora isso, ainda existem as greves, as manifestações e os debates, entre dirigentes e delegados, que podem durar dias inteiros. Porém, para a realização de um estágio na FESETE, é necessário participar neste tipo de atividades, sendo também uma forma de perceber toda a dedicação e disponibilidade que são necessárias para o desenvolvimento da atividade sindical.

Em suma, estamos satisfeitos com a nossa opção pela realização de um estágio tanto pela forma como fomos recebidos pela FESETE como pelos conhecimentos e competências que foram adquiridos e/ou desenvolvidos. É certo que, sem a realização deste estágio e sem a vivência do quotidiano dos dirigentes sindicais, não compreenderíamos a questão do sindicalismo com tanta profundidade.

III. Apresentação e reflexão da investigação desenvolvida

1. Objetivo do estudo

Com este relatório de estágio pretendemos analisar o papel dos sindicatos na mediação das relações laborais, identificando as consequências dessa intervenção no quotidiano dos trabalhadores. Para isso, realizamos um estágio de 500 horas na FESETE, sendo este o nosso objeto empírico. Já o nosso objeto teórico são as relações de trabalho, mais concretamente as particularidades do sindicalismo em Portugal.

O interesse por esta temática advém do nosso reconhecimento da dimensão fundamental que o trabalho ostenta na vida do indivíduo, sendo por isso, importante compreender as dinâmicas que lhe estão inerentes. Cada vez mais assistimos a uma desvalorização do trabalho propriamente dito, uma vez que a atenção está centrada na produtividade e no lucro. Como tal, o trabalhador é visto como mais um recurso nas organizações, portanto há uma redução dos laços sociais no trabalho e, consequentemente, uma quebra no seu desempenho, o que por sua vez gera uma sensação de insatisfação pessoal, acabando por condicionar todos os aspetos da vida dos indivíduos. Os sindicatos surgem com um papel fundamental na defesa dos interesses dos trabalhadores e na reivindicação de melhores condições de vida.

O campo do trabalho revelou-se um dos mais afetados pelos efeitos da globalização, como podemos concluir através da leitura do ponto 2 do capítulo I, trazendo consigo consequências muito graves para os trabalhadores do mundo inteiro, porém na Europa esses efeitos têm-se revelado dramáticos, uma vez que têm significado um retrocesso face às conquistas alcançadas. Em Portugal, essas mudanças foram acompanhadas por uma profunda crise económica, de tal forma que os direitos dos trabalhadores têm sofrido sérias agressões, pelo que os sindicatos assumem um papel fulcral na luta pela manutenção dos direitos já conquistados. Por esse motivo, no final desta investigação temos como objetivo responder à seguinte questão de partida: *Quais as estratégias seguidas pela FESETE para conseguir responder às dificuldades que os sindicatos atualmente enfrentam?*

Para chegar a essa resposta formulamos uma série de objetivos que nos ajudaram a conduzir as atividades que iremos realizar na FESETE, assim como toda a investigação que deu origem a este relatório.

Como objetivos gerais propomos os seguintes:

- Influência dos sindicatos no quotidiano dos trabalhadores;

- Compreender os desafios colocados ao sindicalismo na atualidade;
- Reflexão sobre o futuro do sindicalismo.

Propomos também os seguintes objetivos específicos:

- Analisar a atuação da FESETE em termos de negociação contratual;
- Compreender a influência da atuação do nosso governo na vida dos trabalhadores;
- Observar as particularidades das relações laborais nas indústrias têxteis;
- Compreender a posição da FESETE face aos novos desafios que são colocados em termos da defesa dos direitos dos trabalhadores e as medidas que tem tomado;
- Reflexão das principais questões que exigem a intervenção dos sindicatos;
- Caracterização das condições de trabalho nas I.T.V.C;
- Compreender os desafios colocados aos dirigentes sindicais no seu quotidiano.

2. Justificação da metodologia utilizada

Ao optarmos por realizar um relatório de estágio tínhamos como objetivo aplicar os conhecimentos que nos foram sendo transmitidos ao longo deste percurso académico em Sociologia. O que não significa que este relatório de estágio não tem subjacente trabalho de investigação, até porque os nossos conhecimentos metodológicos foram fundamentais para desenvolver as atividades que nos foram sendo pedidas ao longo do estágio, como foram também necessários para produzirmos este relatório. Até porque, como sabemos, “a sociologia crítica, relaciona, compara, sistematiza, testa para tentar ficar em condições de contextualizar, distinguir, relativizar e, no melhor dos casos, explicar os fenómenos sociais” (Almeida, 1995:23), o que é sem dúvida alguma o objetivo central desta investigação.

Essa reflexão sobre a própria realidade em que estamos inseridos, ou seja somos simultaneamente objetos de conhecimento e produtores de conhecimento, resulta numa séria aproximação do conhecimento do senso comum, sendo que a sua rutura apresenta-se como um dos nossos principais desafios, pois foram existindo sempre trocas continuadas entre senso comum e a prática científica (*idem; ibidem*).

Tendo em conta o nosso objeto de estudo consideramos que a análise intensiva é a que melhor se adapta aos objetivos da nossa investigação, pois este método “consiste no exame intensivo, tanto em amplitude, como profundidade e utilizando técnicas disponíveis, de uma

amostra particular (...) com a finalidade última de obter uma compreensão do fenómeno na sua totalidade” (Almeida, 1995: 95).

De facto, a abordagem qualitativa é a mais adequada para a análise de um tema como este, na medida em que a parte empírica do mesmo é sustentada pela visão dos dirigentes sindicais d FESETE, o que implica a presença de uma pluralidade de estilos de vida e padrões de interpretação da sociedade, o que não é possível de tratar através de uma abordagem quantitativa. De resto, sobre a pesquisa qualitativa podemos adiantar que é uma forma exploratória, complementar ou principal de investigação, trabalha com dados distintos da pesquisa quantitativa, pois os dados não são numéricos e assumem a forma de texto ou imagens, como tal os resultados não são obtidos através de procedimentos estatísticos ou outros meios de quantificação. O nosso objetivo é utilizar a abordagem qualitativa como método principal, na medida em que não vamos recorrer a procedimentos numéricos.

Além disso, a nossa investigação debruça-se num tema que requer muita reflexão, pois queremos compreender as dificuldades que o movimento sindical atravessa atualmente. Ao utilizarmos uma metodologia qualitativa, ao contrário do que acontece com a quantitativa, admitimos a reflexão do investigador, na medida em que o investigador é parte integrante do saber, ou seja é construtor da realidade. Aspeto que nos parece fulcral nesta investigação, uma vez que parte dela se baseia na nossa análise.

Por o investigador encontrar-se próximo do objeto de estudo deve ser bastante rigoroso com o cumprimento dos princípios básicos que fundamentam a ação de um cientista social. Devendo dirigir especial atenção ao facto de estar muito próximo das pessoas, pois faz com que seja necessário atender às questões éticas. No nosso caso, essa questão torna-se ainda mais relevante, já que ao optarmos por realizar um relatório de estágio acabamos por estar sujeitos a um contacto mais próximo com a nossa amostra.

Um outro aspeto que devemos ter em atenção é a questão do “consentimento informado”, uma vez que os participantes devem saber que as informações que recolhemos vão ser utilizados numa investigação, e esta só pode ser realizada com a sua autorização (Fontana e Frey, 1994; Punch, 1994). Essa autorização deve ser conseguida após a informação clara dos objetivos da investigação. Por esse motivo é essencial apresentar a investigação; deixar claros os objetivos e pedir autorização para o tratamento e publicação dos dados. Desta forma, ao longo da investigação não deve existir nenhum processo de recolha de dados que não seja do conhecimento dos participantes. Além disso, mesmo com o consentimento dos intervenientes, o investigador deve ter sempre em conta se a publicação do estudo pode causar situações embaraçosas ou algum tipo de sanção aos participantes. No nosso caso, a FESETE

tem conhecimento dos objetivos da nossa investigação, mas tanto nas observações como nas entrevistas vamos manter o anonimato dos intervenientes.

Por outro lado, o investigador deve ter o cuidado de procurar compreender os significados dos fenómenos sem tomar juízos de valor, independentemente das suas conceções sobre a realidade em análise. Esse aspeto pode ser mais facilmente controlado se os objetivos do estudo foram claros para as partes envolvidas. Essa questão é especialmente preocupante no nosso caso, em que com muita facilidade construímos juízos de valor sobre os diferentes aspetos tratados.

Para facilitar o nosso trabalho de investigadores, o código deontológico da Associação Portuguesa de Sociólogos reúne as regras básicas fundamentais para a realização de uma boa prática científica, o que se revelou um bom instrumento auxiliar na investigação para a manutenção da sua constante vigilância epistemológica.

No que diz respeito às técnicas utilizamos a pesquisa documental, a observação e as entrevistas. As técnicas são os processos práticos que têm como objetivo a pesquisa, a recolha e o tratamento da informação (Quivy *et al*, 2005: 164).

Através da pesquisa documental vamos fizemos um exame de materiais que ainda não receberam tratamento analítico e que podem ser reanalisados com uma nova interpretação ou com informação complementar. A análise documental surge como técnica, na medida em que vamos analisar documentos produzidos pela FESETE, até para melhor conhecermos as suas políticas e normas. Ao recorrermos à pesquisa documental devemos ter maior atenção no controlo da credibilidade das informações que contêm, assim como a sua adequação aos objetivos da investigação. Muitos documentos foram analisados no período em que realizamos o estágio, pois o acesso a estes dados era mais fácil.

A observação é uma técnica fundamental na qual sustentamos grande parte da nossa investigação. Esta técnica foi acompanhada pelo registo de notas num diário de campo. A observação é um método através do qual retiramos significado, portanto analisamos e agrupamos a informação recolhida. Sendo assim, na observação direta “o próprio investigador procede diretamente à recolha das informações, sem se dirigir aos sujeitos interessados” (Quivy *et al*, 2005: 164), apelando por isso diretamente ao seu sentido de observação, como tal os sujeitos observados não intervêm na informação procurada.

A observação foi participante uma vez que estivemos integrados no contexto de trabalho e participamos nas atividades desenvolvidas pela FESETE. As observações foram realizadas com o acompanhamento de grelhas de observação, anexos 1, 2 e 3, para que a informação desnecessária fosse mais facilmente eliminada.

As nossas observações foram realizadas nas reuniões dos sindicatos com os trabalhadores e com as associações patronais e nas reuniões da FESETE, que tinham como objetivo discutir aspetos do quotidiano da sua ação. Assistimos a cinco reuniões com os trabalhadores, com o objetivo de compreender em que moldes se desenvolve a relação do sindicato com os trabalhadores. Já nas reuniões com as Associações Patronais tivemos presentes em unicamente três, devido à raridade das mesmas, e o nosso objetivo era compreender em que situação se encontra a negociação coletiva em Portugal. Por fim, assistimos a três debates organizados pela Federação para perceber as dificuldades sentidas na sua atuação e as soluções que apontam para o futuro para enfrentar essas mesmas dificuldades.

A entrevista é a técnica qualitativa mais profunda, e mais rica, entendida procedimento de recolha de informa que recorre à comunicação verbal (Almeida, 1995:109). Escolhemos esta técnica devido à possibilidade de recolher informação com um elevado grau de profundidade, permitindo analisar o sentido que os indivíduos dão às suas práticas e aos fenómenos por si vivenciados, nomeadamente, “os seus sistemas de valores, as suas interpretações de determinadas situações, as suas referências normativas” (Quivy *et al*, 1998: 193). Esta técnica torna-se mais flexível, na medida em que permite o contacto direto entre entrevistador e entrevistado, permitindo uma melhor explicação das respostas.

As entrevistas foram realizadas a 11 dirigentes sindicais, todos os entrevistados pertencem à direção da FESETE, além de serem dirigentes do seu sindicato. é de ressaltar que o nosso “informante privilegiado”, ou seja o nosso orientador do estágio, teve um papel ativo na difícil tarefa que foi agendar as entrevistas. O nosso objetivo inicial era realizar 12 entrevistas, uma a cada dirigente dos 12 sindicatos pertencentes à FESETE, de forma a abranger um maior número de realidades. Porém, alguns desses sindicatos são longe pelo que seria difícil entrar em contacto com os dirigentes sindicais. Desta forma, tivemos de concentrar as entrevistas nos sindicatos do Porto, Aveiro e Minho, realizando por vezes entrevistas a mais que um dirigente por sindicato.

No total, as onze entrevistas duraram 7 horas e 47 minutos, o que perfaz uma média de 41 minutos por entrevista. As entrevistas tinham como objetivo conhecer a realidade do movimento sindical português, neste caso concreto dos sindicatos pertencentes à FESETE, considerámos que a melhor forma de ficar a conhecer é ouvir os relatos daqueles que estão envolvidos nessa atividade diariamente, na maior parte dos casos foram dirigentes que já estão envolvidos na atividade há muitos anos.

Ainda no que respeita a esta técnica, importa dizer que realizamos entrevistas semidiretivas. Isto porque não é totalmente aberta, nem é composta por um grande número de questões precisas, sendo que o guião possui um certo grau de abertura. Pelo que as questões podem não ser colocadas com a ordem em que surgem no guião. O desenvolvimento da entrevista depende da relação que se estabelece com o entrevistado, da forma como a entrevista decorre e do ambiente em que é realizada. Este tipo de entrevista permite que os indivíduos expressem as suas opiniões mas sem os limitar às questões formuladas, e não esquecendo de tocar nos pontos pretendidos (Quivy *et al*, 1998).

Como existiam pontos que tinham de ser necessariamente abordados, o guião da entrevista apresenta-se como um instrumento auxiliar essencial. O guião da entrevista, anexo 4, desenrola-se a partir de dois aspetos fundamentais: compreender as relações dos sindicatos com os trabalhadores e com os patrões e perceber as principais dificuldades sentidas na atividade sindical. O que não significa que o entrevistado estivesse restringido a esses tópicos, na maior parte das questões era possível abordar outros pontos, o que acabou por acontecer em grande parte das entrevistas. Ao realizarmos o guião tivemos sempre em conta as características daqueles que iríamos entrevistar, desenvolvendo um modelo que pudesse ser utilizado com todos os entrevistados. Essa tarefa esteve facilitada porque tivemos contacto prévio, durante o estágio, com os dirigentes sindicais.

A técnica da entrevista encontra-se associada a uma análise de conteúdo, sendo que esta é uma técnica que “procura agrupar significações, e não vocábulos, e é, em princípio, aplicável a todos os materiais significantes a todas as comunicações” (Almeida, 1995:104). Para facilitar essa análise, as onze entrevistas foram transcritas para suporte eletrónico e procedemos à análise de conteúdo individual de cada entrevista, tendo como referência categorias de análise esquematizadas numa grelha, anexo 5. Essa grelha foi construída tendo em conta aqueles que são os objetivos deste trabalho.

Na investigação, a principal dificuldade que sentimos foi em termos da realização das entrevistas, a única técnica que não foi trabalhada durante o estágio. Isto porque os dirigentes sindicais têm uma agenda bastante preenchida, e por vezes é difícil arranjar tempo para responder a este tipo de questões.

3. Configurações da atividade sindical da FESETE

Nas próximas páginas vamos trabalhar fundamentalmente com alguns dados que recolhemos nas observações (reuniões com os trabalhadores, reuniões com as associações patronais e debates entre dirigentes e delegados sindicais) e nas entrevistas realizadas aos dirigentes sindicais. Tanto as observações como as entrevistas foram realizadas com o intuito de fornecer informações que possibilitassem uma melhor compreensão da atual situação do sindicalismo em Portugal. Por esse motivo, este capítulo está organizado segundo os tópicos que nos parecem ser mais pertinentes para essa mesma compreensão, e que por isso são os objetivos do nosso relatório.

Como tal, este ponto encontra-se subdividido em quatro: o perfil dos dirigentes sindicais; influência dos sindicatos no quotidiano dos trabalhadores; principais dificuldades sentidas pelo movimento sindical na atualidade e alternativas propostas pelo movimento sindical para o futuro.

Para a elaboração do perfil dos dirigentes sindicais analisamos a informação contida no perfil dos entrevistados, além disso atentamos às seguintes categorias de análise: atividade sindical, que tem em conta as funções exercidas e o período temporal em que ocorreram; a origem do interesse pelo sindicalismo e a sua avaliação/contributos para o melhor funcionamento do sindicato; relação do sindicato com os trabalhadores e relação do sindicato com os patrões.

O sub-ponto influência dos sindicatos no quotidiano dos trabalhadores foi construído através do tratamento das categorias de análise: contributo dos sindicatos na vida dos trabalhadores; vantagens que os sindicatos têm para oferecer e sindicalismo e política.

Já na análise do sub-ponto – principais dificuldades sentidas pelo movimento sindical na actualidade- fomentamos a nossa análise recorrendo às observações em que participamos, nomeadamente as reuniões dos sindicatos com os trabalhadores e as reuniões de negociação coletiva. Além disso, para a elaboração desse sub-ponto utilizamos também as seguintes categorias de análise das entrevistas: problemas do sindicato/dificuldades na sua atuação; crise no sindicalismo/grau de adesão dos trabalhadores e negociação coletiva. Ainda neste ponto temos também em conta os debates entre delegados e dirigentes sindicais a que assistimos

Por fim, num último sub-ponto tratamos as alternativas propostas pela FESETE para o futuro, através da análise da categoria soluções para o futuro e esquadrinhando as informações obtidas nos já referidos debates.

Na nossa ótica analisar por tópicos, ao invés de analisar cada uma das técnicas separadamente é mais produtivo, na medida em que nos permite criar um esquema interpretativo da realidade mais consistente. De resto, podemos ressaltar que estes dados são relativos à FESETE. Não obstante, consideramos que os mesmos podem ser extrapolados para o sindicalismo no geral, até pelo peso que os sindicatos têm neste setor.

No final deste capítulo, construímos um pequeno esquema interpretativo da atividade do movimento sindical português, tendo como base as informações que fomos recolhendo ao longo da fase de empírica.

3.1. Perfil dos dirigentes sindicais

Este tópico, assim como o seguinte, são os únicos que se baseiam unicamente nos dados que obtivemos das entrevistas. Por isso nas próximas linhas vamos descrever detalhadamente as informações que recolhemos sobre dirigentes entrevistados. As informações vão ser tratadas segundo a ordem que surgem no guião. E, relativamente, às questões que consideramos pertinente abordar neste ponto, nomeadamente, os sindicatos a que pertencem os dirigentes entrevistados, o sexo; profissão e habilitações literárias; a origem do interesse pelo sindicalismo e o início/duração do seu envolvimento na atividade sindical, analisamos também a opinião que os sindicatos têm do seu desempenho enquanto dirigentes. Por fim, analisamos os contornos das suas relações tanto com os patrões como com os trabalhadores.

Como sabemos estes dirigentes pertencem à FESETE, mais concretamente aos seguintes sindicatos: SINPICVAT, Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis (três dirigentes); SINTEVECC, Sindicato dos Trabalhadores dos Setores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto (quatro dirigentes); Sindicato dos trabalhadores do setor têxtil de Aveiro (um dirigente); Sindicato Nacional do Calçado (dois dirigentes); Sindicato do Calçado do Minho (um dirigente).

Um ponto que devemos realçar é que o nosso relatório não tem como objetivo trabalhar as questões de género pelo que na nossa amostra não detivemos especial cuidado com a variável género na seleção dos nossos entrevistados, sendo que foram realizadas entrevistas a quatro indivíduos do sexo masculino e sete do sexo feminino.

Já as profissões dos nossos dirigentes sindicais são variadas, pois temos dois operários têxteis, um alfaiate, uma embaladora, uma chefe de confeção, uma costureira, uma cortadeira, uma gaspideira, uma operária de costura, um operário de calçado e um dirigente que já só exerce funções técnicas na FESETE.

Pelo que pudemos apurar através da análise do perfil dos nossos entrevistados, os dirigentes sindicais são uma população envelhecida, o que demonstra que têm encontrado alguns entraves que dificultam a sua renovação. De facto, o dirigente sindical mais jovem tinha 37 anos, apresentando-se como um caso excecional, e o dirigente mais velho entrevistado tinha 65 anos. A média da idade dos nossos entrevistados são os 53 anos.

No que diz respeito às habilitações literárias dos onze dirigentes entrevistados podemos concluir que na sua maioria são reduzidas. O dirigente que completou mais os seus estudos possui um Mestrado, mas existem três trabalhadores que só completaram o primeiro ciclo, dois que não foram além do segundo ciclo e, por fim, temos um grupo de cinco dirigentes que completaram o terceiro ciclo do ensino básico.

Perfil entrevistado	Idade	Habilitações literárias	Profissão	Sindicato
Entrevistado 1	65	1º ciclo	Alfaiate	Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis
Entrevistado 2	57	3º ciclo	Embaladora	Sindicato dos Trabalhadores dos Setores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto
Entrevistado 3	58	1º ciclo	Operário têxtil	Sindicato dos Trabalhadores dos Setores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto
Entrevistado 4	58	1º ciclo	Chefe Confeção	Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis
Entrevistado 5	58	3º ciclo	Costureira	Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis
Entrevistado 6	64	Mestrado	Funções técnicas FESETE	Sindicato dos Trabalhadores dos Setores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto
Entrevistado 7	37	3º ciclo	Cortadeira	Sindicato dos Trabalhadores dos Setores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto
Entrevistado 8	42	2º ciclo	Operária têxtil	Sindicato dos trabalhadores do setor têxtil de Aveiro
Entrevistado 9	51	3º ciclo	Gaspideira	Sindicato Nacional do Calçado
Entrevistado 10	45	3º ciclo	Operária costura	Sindicato Nacional do Calçado
Entrevistado 11	49	2º ciclo	Operário calçado	Sindicato do Calçado do Minho

Figura 1 – Perfil dos dirigentes sindicais entrevistados

A maior parte dos nossos entrevistados, já se encontram envolvidos na atividade sindical há muitos anos. E uma parte significativa destes dirigentes sindicalizou-se assim que iniciou a sua carreira profissional. Até porque em quase todos os casos, na altura em que ingressaram no mundo do trabalho a sindicalização era obrigatória. Aliado a isso, podemos acrescentar que os dirigentes começaram a trabalhar desde muito cedo, alguns ainda em criança. Aspeto que pode ser retirado do discurso de um dos dirigentes, “eu fui trabalhar muito cedo, como éramos oito irmãos, naquele conceito de antigamente os mais velhos tinham de ajudar a criar os mais novos” (entrevistado 5). Porém, se numa primeira fase, a sindicalização decorre por ser obrigatória, a verdade é que só se mantiveram sindicalizados porque compreendem que os sindicatos de facto são essenciais na luta por melhores condições de vida para os trabalhadores.

Já no caso dos dirigentes sindicais mais jovens, para quem a sindicalização não era obrigatória, a entrada no movimento sindical ocorre no momento em que existe algum problema na empresa, para o qual é necessária a intervenção dos sindicatos.

Frequentemente o interesse pelo sindicalismo surgia como consequência da revolta causada pelas desigualdades que se verificavam na sociedade e, principalmente, no mundo do trabalho. Até porque, como é salientado por um dos dirigentes, “a entrada no mundo do trabalho permite-lhe ficar a conhecer algumas das injustiças. E depois enquanto delegada sindical tem acesso a mais informação sobre as injustiças, crescendo o sentimento de revolta e a vontade de contribuir para um mundo mais justo” (entrevistado 5). O reconhecimento dessas desigualdades, muitas vezes, decorre da própria vivência de experiências injustas no trabalho, como podemos observar pela experiência de um outro entrevistado, “eu nunca mais me esqueço o que levou por esse meu trabalho, trezentos escudos, ou seja eu não ganhava isso nem num mês, isto criou-me uma ideia que eu andei a pensar nisto durante muito tempo, como é que é possível eu ganhar tao pouco e pronto aguçou-me um pouco, no fundo a curiosidade” (entrevistado 6). Em suma, muitas vezes o interesse pelo sindicalismo surge da necessidade de conhecer os seus próprios direitos e as melhores formas de resolver os conflitos com a empresa.

Para alguns dos dirigentes, o interesse pelo sindicalismo resulta da compreensão de que nem todos os trabalhadores eram capazes de defender os seus interesses sozinhos, sendo necessária uma relação próxima com os sindicatos para melhor se defenderem. No fundo, o interesse pelo sindicalismo resulta da vivência num tempo difícil, em que a opressão e os castigos eram comuns para aqueles que não cumpriam com o que lhes era ordenado. Além de

que nessa altura em que a maior parte dos entrevistados início a atividade sindical, década de 70 do século XX, não havia regalias sociais pelo que o sentimento de revolta era grande.

Um dos dirigentes (entrevistado 3) aponta também a influência do círculo social em que se movia, indicando a interferência de um Padre com quem conviveu que lhe despertou um sentimento de revolta que já sentia há alguns anos, “o Padre na altura tinha pedido emprego na empresa onde eu trabalhava, mas foi acusado porque tinha esse espírito revolucionário. E tê-lo numa empresa com os trabalhadores era, de certa forma, meter ali dentro alguém que ia revolucionar” (*idem; ibidem*). Refere ainda que “ eu sempre fui uma pessoa muito revoltada não é, fui uma pessoa muito oprimida em criança, muito oprimida porque os meus pais, nós em casa, infelizmente eramos oito irmãos, os meus pais infelizmente não tinham possibilidade de nos alimentar a todos. Então, eu que era o mais velho não tive possibilidade de estudar porque tinha de ir trabalhar para ir alimentar os mais novos (*idem; ibidem*).

Por vezes, o interesse pelo sindicalismo era antecedido por um interesse pela situação económica e política do país. Nas palavras de um dos nossos entrevistados, “era uma pessoa que de certa forma se interessava pela situação política e pela vida portanto social que se vivia” (entrevistado 1). Por esse motivo, não era raro que os dirigentes sindicais se envolvessem noutros grupos, nos casos analisados, não partidários, onde o objetivo era analisar a situação do país. Alguns entrevistados reconhecem também que o seu gosto pela leitura contribuiu para criar e fortalecer o seu interesse pelas questões políticas, económicas e sociais e, consequentemente, pelo sindicalismo.

De certa forma, os dirigentes sindicais consideram que terem vivido o 25 de abril já com alguma maturidade contribuiu de forma decisiva para a formação da sua consciência crítica. Segundo um dirigente, “a partir da revolução, de facto não há dúvida, eu acho que só não ganhava consciência de classe quem andasse a ver passar os elétricos... Porque a sede de justiça era de tal ordem, que nos obrigava a vir mesmo para a rua, a participar, a não ficar amorfos, uma coisa incrível” (entrevistado 2).

Um aspeto que é comum aos nossos entrevistados é o facto de já terem desempenhado diversas tarefas e vários cargos, sendo que uma parte considerável dos entrevistados faz ou já fez parte das estruturas da CGTP. O que nos permite concluir que para além da experiência que resulta do elevado número de anos envolvidos na causa sindical, têm também experiência na execução de uma série de tarefas.

Os dirigentes sindicais entrevistados, como é natural, tiveram alguma dificuldade em responder à questão sobre a avaliação do seu desempenho, não obstante a maior parte deles

considera-se satisfeito com os seus contributos, na medida em que dão o seu máximo na luta pelas causas sindicais. Por isso, a dedicação é algo permanente em todas as atividades que realizam. Como refere um dos dirigentes, “sei que dou o meu máximo e o meu melhor que sei, mas dou mesmo. E pronto, e a prova disso é de que já estou aqui há uns anos e portanto vamos ver como a coisa vai continuar se eu me portar bem daqui para a frente” (entrevistado 4).

Na opinião dos dirigentes sindicais o seu contributo para o melhor funcionamento do sindicato é feito através da divulgação do sindicato e da sua força na luta por melhores condições de vida. Alguns dirigentes, na avaliação que fazem do seu desempenho, referem que é boa, porque estão sujeitos a uma relação mais conflituosa com os patrões, e logo por aí existe uma dedicação e um sacrifício pessoal em prol do coletivo.

Essa permanente dedicação pode ser comprovada com o esforço que fazem para se manterem atualizados, adquirindo novos conhecimentos, quer através pela procura pessoal quer através de formações que são fornecidas pela CGTP. Muitas vezes, com o objetivo de colmatar as falhas que resultam das baixas habilitações escolares. Além disso, essa constante formação é necessária para desenvolver com maior desenvoltura a negociação, até porque o adversário apresenta-se com argumentos muito fortes.

A disponibilidade para ajudar, mesmo quando são questões que não dizem respeito a sua ação, é vista como um dos aspetos que mais contribuem para que a atividade do dirigente sindical decorra de forma positiva. Os dirigentes defendem também que uma relação próxima com os sócios é fulcral para o desempenho da sua atividade. E isso pode ser conseguido através da resolução de pequenos problemas que vão surgindo no quotidiano dos trabalhadores, que para além de fomentar a proximidade permitem também chegar a problemas maiores. O trabalho em equipa é fundamental, pois quando existe mais do que um dirigente a pensar no mesmo problema chegam-se a conclusões mais satisfatórias.

Um dos dirigentes entrevistados refere que tem procurado resolver os problemas dos trabalhadores, ultrapassando as dificuldades que estes vão sentido no quotidiano, pois só dessa forma é que o sindicato se torna atrativo para os trabalhadores. Em suma, e nas palavras deste mesmo dirigente, “tentando solucionar alguns dos problemas que hoje se nos colocam, respondendo rápido e bem às questões que os sócios nos colocam” (entrevistado 4).

O facto de não possuir nenhuma ligação partidária é também apontado como uma mais-valia para o melhor desempenho da sua atividade sindical, pois mesmo tendo as suas simpatias e ideologias políticas, coloca isso em segundo plano, de forma a pode concentrar-se exclusivamente no trabalho sindical. Um outro entrevistado (entrevistado 2) considera que

desenvolveu um papel fundamental na criação de estabilidade dentro do sindicato, unindo os dirigentes em torno de um objetivo comum, independentemente da opinião pessoal de cada um, pois só assim é possível trabalhar em equipa.

Os diversos dirigentes sindicais reconhecem que exercem uma atividade difícil, porém têm plena consciência que o desenvolvimento do trabalho sindical não depende só da competência do dirigente sindical mas também da mobilização dos trabalhadores. Não obstante, os dirigentes desempenham um papel fundamental, “para informar, há muita informação a prestar, nomeadamente a informação sobre os direitos. A tentativa permanente, eu diria, de sindicalizar trabalhadores, terceiro ir resolver pequenos problemas que surjam, não aplicação de contracto; não aplicação de direitos tendo os trabalhadores confiança, ou seja demonstrando que na prática se eles se organizarem e se unirem em torno do sindicato, eles estão mais fortes” (entrevistado 6).

Frequentemente, os dirigentes sindicais referem que o seu contributo para a manutenção de um bom diálogo com as empresas é fundamental para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Até porque numa situação como a atual em que os trabalhadores demonstram reservas em lutar pelos seus direitos, os sindicatos revelam-se essenciais na luta por melhores condições de vida, recorrendo quer à transmissão de informações relevantes aos trabalhadores sobre os seus direitos, quer no contacto com as empresas e na negociação.

Um outro ponto que importa ainda abordar diz respeito à relação dos dirigentes sindicais com os patrões e com os trabalhadores. Nos dois casos, as opiniões divergem na medida em que alguns dirigentes consideram positivas e outros não.

Os dirigentes sindicais concordam que são sempre relações difíceis, na medida em que estamos a falar de dois atores com interesses opostos. Por esse motivo na maior parte das vezes os patrões apresentam-se como adversários, sendo parceiros em matérias como a defesa do emprego e do setor.

Contudo devemos ressaltar que os dirigentes sindicais consideram que as relações com as empresas variam consoante a sua dimensão, sendo que as empresas de grandes dimensões contribuem para o desenvolvimento dessas relações mas as pequenas não aceitam sequer a presença dos sindicatos. Nesses casos são empresas que não têm recursos humanos, portanto os patrões gerem os trabalhadores da forma que acham mais conveniente para a empresa, que muitas vezes não é a melhor para os trabalhadores, e os sindicatos têm de intervir, sendo por isso visto como inimigos. Os dirigentes que consideram que as relações com os patrões são boas, optam sempre por resolver os problemas a nível do diálogo com a

empresa, antes de pensarem em qualquer outra via. Assim, “a não ser nas insolvências, a nível de trabalhador e patrão resolvemos as coisas habitualmente com a empresa” (entrevistado 4).

Por outro lado, consideram que essas relações por vezes não correm melhor porque estes têm uma ideia errada dos sindicatos, pois não são vistos como parceiros que se interessam pela estabilidade da empresa, embora este seja um ponto de extrema importância para eles até porque é a única forma de garantirem que os trabalhadores mantêm os seus postos de trabalho. Como tal, para os dirigentes sindicais as relações quando não correm bem é porque os patrões não colaboram, já que da parte dos sindicatos fazem tudo é feito para que corram bem.

Segundo podemos captar da entrevista de um dos dirigentes é feita também uma distinção entre os patrões mais velhos e os mais jovens, os mais velhos não aceitavam bem os sindicatos, enquanto os mais novos já parecem aceitar melhor os sindicatos, pelo menos do ponto de vista institucional, porque depois não colocam em prática aquilo que é acordado. Isto é, “a nova geração, não é das empresas apesar de não terem as portas tao fechadas para os sindicatos e para o diálogo, muitas das vezes não colaboram portanto aquilo que deviam colaborar” (entrevistado 10). Regra geral, as relações no plano institucional são muito boas, na medida em que temos empresas que gostam de dialogar, mas quando chega a hora da negociação a situação altera-se. Como defende um dos dirigentes, “é assim por um lado dizem uma coisa depois na prática quando é preciso negociar o contracto ou não sei quê, dizem completamente o contrário, dizem o oposto” (entrevistado 1).

Já no que diz respeito às relações com os trabalhadores existem muitas interpretações diferentes. Mas uma opinião predominante é que os trabalhadores acham que os sindicatos devem existir perpetuamente para defender os seus interesses, independentemente de pagarem quotas ou não. Ou seja, os sindicatos surgem como um dado adquirido, consideram que é um direito seu que ninguém pode retirar.

Os dirigentes consideram que, por norma, as relações são boas, pois os trabalhadores têm uma boa opinião dos sindicatos. E grande parte das vezes até são eles que apelam aos seus colegas de trabalho para se sindicalizarem. Já um outro entrevistado defende que “são boas porque nós somos os trabalhadores”, e como tal vivem e conhecem as particularidades do quotidiano dos trabalhadores e tudo fazem para que este se torne melhor. Pois sempre que o trabalhador tem uma dúvida ou um problema, os dirigentes procuram encontrar uma solução que corresponda às suas necessidades. De facto, a maior parte dos trabalhadores estão cientes da importância do sindicato.

Por outro lado, os trabalhadores que não são sindicalizados optam por continuar assim enquanto não têm nenhum problema na empresa, pois assim poupam o dinheiro das quotas e sabem que quando for necessário os sindicatos estão lá disponíveis. E segundo um dos entrevistados, “a verdade é que quando é necessário os trabalhadores recorrem mesmo aos sindicatos, principalmente em caso de despedimento” (entrevistado 3).

Contudo, na opinião de um dirigente, “existe um outro grupo de trabalhadores, mais jovens, eu penso que sempre mais jovens, que nem querem saber o que é um sindicato” (entrevistado 10). Realmente, o movimento sindical encontra-se envelhecido, e todos os dirigentes reconhecem a necessidade de cativar os trabalhadores mais jovens, assim como de se adequarem às suas necessidades.

Outro ponto referenciado pelos dirigentes é que um dos aspetos fundamentais do seu relacionamento com os trabalhadores são as suas bases democráticas, por isso os trabalhadores são sempre convocados para as tomadas de decisão que lhe dizem respeito, sejam processos simples ou complexos. Isto porque, segundo um dos dirigentes, “aumenta o sentido de responsabilidade de cada um não é, ou seja a decisão é de cada um, mas trabalha para uma decisão coletiva” (entrevistado 6).

3.2. Influência dos sindicatos no quotidiano dos trabalhadores

Os sindicatos têm um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores, uma vez que procuram sempre melhorar as suas condições de trabalho, o que acaba por ter repercussões no seu quotidiano. Num contexto económico difícil como aquele em que vivemos, o papel dos sindicatos é decisivo, e qualquer pequena conquista tem um grande impacto, uma vez que são cada vez mais difíceis de alcançar. Por vezes, o sindicato já não luta por melhores condições de vida mas sim pela manutenção das mesmas.

Pelas observações que realizamos nas reuniões dos dirigentes do sindicato com os trabalhadores podemos concluir que os seus principais objetivos eram acompanhar os processos de insolvência das empresas, a fim de garantirem que todos os direitos dos trabalhadores eram respeitados. Por outro lado, algumas reuniões visam resolver problemas que vão surgindo na empresa, geralmente estes relacionam-se principalmente com o pagamento de salários e de remunerações complementares.

Estas reuniões com os trabalhadores são essenciais para informar os trabalhadores dos seus direitos e deveres. Sendo fundamental para o sindicato estar em contacto com os

trabalhadores, isto porque além de tornar mais próxima a sua relação, também permite conhecer as opiniões daqueles que estão a representar antes de tomarem uma decisão.

Como sabemos muitos dos direitos que os trabalhadores hoje têm foram conquistados pelos sindicatos. Contudo, a maior parte dos trabalhadores, hoje em dia, não têm noção desse papel fundamental que os sindicatos desempenharam. Isso deve-se ao facto de terem iniciado a sua atividade profissional numa altura em que os direitos dos trabalhadores já estavam consolidados.

Ainda assim só os sindicatos podem negociar contractos coletivos de trabalho no que diz respeito à parte que zela pelos interesses dos trabalhadores. Sendo que os nossos entrevistados salientam “acho que o contributo que os sindicatos dão em termos da melhoria das condições de vida dos trabalhadores na negociação dos contractos coletivos, para os trabalhadores é fundamental” (entrevistado 5).

Os sindicatos contribuem para uma tentativa de alteração de mentalidades na sociedade, pois de uma sociedade marcada por valores individualistas, os sindicatos surgem como alternativa para promover valores como a solidariedade. Ou seja, fomenta a passagem dos valores individuais para os valores coletivos. Como refere um dos nossos entrevistados, “o sindicalismo luta contra isso, para fomentar novamente os valores que são fundamentais, que são os valores da partilha e os valores da solidariedade” (entrevistado 1).

Na opinião dos dirigentes sindicais, as relações de trabalho são sempre muito desiguais, na medida em que consideram que os patrões tentam explorar os trabalhadores sempre o mais possível, e se isso já acontece com a existência de um organização como os sindicatos, que procura defender os seus interesses, então sem elas as relações de trabalho seriam desumanas. De certa forma, o sindicato é uma “organização que preserva aquilo que são os direitos dos trabalhadores. Porque para defender os patrões existem uma série delas, a começar pelo governo” (entrevistado 7).

Por outro lado, os sindicatos apresentam-se como fundamentais para a existência de um sistema democrático, “só existe democracia em plenitude com os sindicatos” (entrevistado 2). Na medida em que é necessário existir equilíbrio na sociedade e os sindicatos lutam por esse equilíbrio, pois negociam os contactos coletivos de trabalho com o objetivo de melhorar as condições de vida dos trabalhadores. Como tal, os sindicatos são o contrapoder que contribuem para a reposição da justiça, através da redistribuição da riqueza.

As sociedades têm sofrido diversas alterações, segundo alguns autores essas mudanças têm-nos aproximado de uma sociedade mais justa e igualitária, o que coloca em causa o papel dos sindicatos. Porém, como refere um dos nossos entrevistados “por mais próxima que, ou

melhor por mais que um governo se aproxime dos interesses dos trabalhadores, eu não desconheço que as sociedades são muito estratificadas, e cada estrato social tem os seus interesses” (entrevistado 6), e a classe trabalhadora apresenta-se como aquela que sai a perder nas relações de força. Portanto, mesmo com todas as alterações na sociedade os sindicatos continuam a ter um papel de intervenção privilegiado, já que contribuem para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e, consequentemente para a criação de uma sociedade mais justa.

Como foi já mencionado, os sindicatos informam os trabalhadores dos seus direitos, o que os torna mais capazes de se defenderem. Pois como refere um dos dirigentes entrevistados, “cada vez que um trabalhador ganha consciência da sua condição, nós estamos a contribuir para que ele viva melhor. Porque ele vai exigir outras condições, quando ele tem medo ele não exige, portanto quando ele está firme, faz e reconhece e vai a luta por isso, aí vai viver melhor de certeza absoluta” (entrevistado 2).

Além de que um trabalhador sozinho não está tao habilitado como com o apoio do seu sindicato, “se um trabalhador estiver informado junto do seu sindicato, defende melhor os seus direitos, quer seja em termos salariais quer seja em termos laborais, em termos daquilo que deveria ter e não tem” (entrevistado 5). Por outro lado, os sindicatos têm vantagens com outras associações que lhes permitem fornecer algumas vantagens aos seus filiados.

Neste ponto devemos também destacar que os dirigentes sindicais consideram que os sindicatos jamais poderiam ser substituídos pelos advogados ou pelos NMS, Novos Movimentos Sociais, pois as vantagens que tem para oferecer são inúmeras. Por exemplo, na opinião de um dos nossos entrevistados, os sindicatos têm um rumo definido e propostas objetivas, enquanto os NMS, Novos Movimentos Sociais, “não têm ideologia definida, muitos deles não têm propostas alternativas” (entrevistado 1). Para os dirigentes sindicais, os NMS, Novos Movimentos Sociais, jamais poderiam substituir os sindicatos porque não representam os interesses de uma única classe, já que são constituídos por vários grupos. Segundo o testemunho de um dos nossos entrevistados, “os movimentos que eu vejo surgir atualmente são um bocado vazios de conteúdo, têm um objetivo naquele momento, mas não têm o percurso que nós já temos de conquistas” (entrevistado 8).

Por outro lado, os advogados também não são eleitos pelos trabalhadores como seus representantes, como acontece com os delegados sindicais, ou seja o advogado é alguém exterior cujos serviços são contratados para defender os trabalhadores, mas que não vive os problemas e não afetado por estes como é um trabalhador. Muitas vezes um advogado não percebe tao bem aquilo que um trabalhador quer dizer, já um dirigente consegue facilmente

seguir a sua linha de pensamento, porque ou já passou pelos mesmos problemas ou por problemas semelhantes. De resto, mais ninguém conhece a realidade dos trabalhadores como o sindicato, porque essa também é a realidade dos dirigentes.

Os sindicatos não existem para responder a um determinado problema que surge a dado momento na vida dos trabalhadores, pois o seu acompanhamento é permanente. Pelo que a atividade sindical não se esgota na atividade de um técnico de direito, já que não fazem apenas o acompanhamento jurídico do trabalhador em caso de despedimento. Isto “porque a este trabalhador coloca-se outro problema, ele vai precisar de voltar a ter emprego, ele vai precisar de voltar a ter uma profissão ele vai ter de fazer o que acontece muito na sociedade atual em Portugal, defender os seus direitos, o direito a reforma, o direito ao fundo de desemprego” (entrevistado 6).

3.3. Principais dificuldades sentidas pelo movimento sindical na atualidade

Nos debates a que assistimos, entre dirigentes e delegados sindicais, um dos temas mais abordados relaciona-se com as principais dificuldades sentidas no desempenho da atividade sindical. Pois os dirigentes sindicais reconhecem que estão a viver um período muito difícil, e que jamais se lembram de um período semelhante na história do sindicalismo.

Esses debates, a que fomos assistindo durante o período do nosso estágio, também serviram como momento reflexivo sobre aquelas que são as principais dificuldades que afetam o movimento sindical na atualidade, uma vez que este era sempre tema central e discutido com alguma insistência pelos dirigentes. Assim passamos a enumerar os pontos mais focados nos debates, que para os dirigentes sindicais são vistos como obstáculos ao desempenho da atividade sindical, nomeadamente: o surgimento das multinacionais, que desregularam o mercado de trabalho; a fragmentação das empresas; a fragilidade económica; a conjuntura económica do país; a desvalorização do trabalho; as baixas taxas de sindicalização; a visão instrumental dos sindicatos; a transformação do ciclo de vida dos trabalhadores; o boicote à negociação coletiva; a não publicação das portarias de extensão; o envelhecimento dos trabalhadores; o predomínio das micro-empresas; o encerramento das empresas; a defesa do individualismo; as deficientes condições de trabalho e relações de emprego e a concorrência dos técnicos de direito. Estes pontos vão ser abordados com mais pormenor nas linhas que se seguem, através da informação que compilamos das entrevistas, e que nos parecem ser mais relevantes na análise deste ponto.

A globalização e o desenvolvimento das multinacionais, aliado às políticas adotadas pelo governo de Passos Coelho, têm contribuído para a desregulação do mercado de trabalho, isto porque as nossas empresas passaram a ter mais concorrência, sendo necessário encontrar estratégias para aumentar a competitividade, entre essas estratégias podemos destacar: a flexibilização dos contractos de trabalho. Por esse motivo, deixa de existir a ideia de um emprego seguro para toda a vida, alterando assim o ciclo de vida dos trabalhadores, no qual são cada vez mais frequentes as situações de desemprego. Nas situações de desemprego, os trabalhadores continuam a ser sócios mas não estão sujeitos ao pagamento de quota. Pelo que os sindicatos têm mais trabalho, mais despesas mas não recebem nenhuma verba.

De resto, o desemprego “é um flagelo incrível porque as pessoas hoje ficam sem emprego, não arranjam emprego com muita facilidade” (entrevistado 5). Apesar disso, os trabalhadores não parecem estar dispostos a lutar pelos seus direitos, mesmo quando aquilo que está em causa é o seu emprego ou salário ao fim do mês. Por outro lado, muitas vezes os trabalhadores preocupam-se com os seus salários mas com o resto dos direitos não. Segundo um dos nossos entrevistados, “claro que as dificuldades hoje são maiores e são muitas mas gostava que não houvesse tanto estas dificuldades e que a gente tivesse, que os trabalhadores aderissem mais a sua sindicalização, que participassem mais” (entrevistado 5).

A principal dificuldade sentida no desenvolvimento sindical, mencionada por todos os dirigentes, prende-se precisamente com o facto de não terem o apoio dos trabalhadores, mesmo reconhecendo que os dirigentes estão lá para defender os seus interesses são poucos os trabalhadores que colaboram com os dirigentes. Essa falta de apoio dos trabalhadores pode ser analisada sob dois prismas pelo reduzido número de trabalhadores sindicalizados e também pela falta de envolvimento nas atividades sindicais. O primeiro aspeto, como já referimos no primeiro capítulo deste texto, pode ocorrer principalmente devido ao medo de represálias no local do trabalho ou impossibilidade de pagar a quota, devido à crescente dificuldade económica. Por outro lado, a falta de envolvimento nas atividades sindicais também se encontra relacionada com o medo que é cada vez mais característica frequente dos nossos trabalhadores. Como testemunhou um dos dirigentes sindicais entrevistados: “nós continuamos a receber quotas à porta da empresa assim escondidinhos lá para ninguém nos ver” (entrevistado 7). Até porque as empresas impõe uma série de limites e regras que tornam mais difícil o contacto com os trabalhadores e além disso também não facilitam o seu diálogo com os sindicatos.

Como sabemos os sindicatos vivem apenas das quotas dos seus trabalhadores, pelo que o número reduzido de sindicalizados provoca sérios problemas financeiros aos sindicatos,

reduzindo também a sua capacidade de ação. Até porque só com um número significativo de trabalhadores unidos em torno das causas sindicais e mobilizados para a ação é que se torna possível alcançar resultados positivos.

Essa passividade dos trabalhadores pode ser explicada pela passagem dos valores coletivos para os valores individuais, pois a propensão para a luta coletiva é também hoje menor, uma vez que cada um apenas se preocupa com os seus problemas. Esse aspeto é particularmente flagrante com os trabalhadores mais jovens, que, segundo os dirigentes sindicais, não se interessam pelo sindicalismo.

A verdade é que nos últimos anos temos assistido a um envelhecimento da população portuguesa e, conseqüentemente da população trabalhadora. Cada vez mais é difícil sindicalizar os trabalhadores jovens, porque os seus valores, que vão ao encontro dos valores da sociedade capitalista, que não se enquadram com os valores do movimento sindical, de solidariedade e união, que fomentam a ação coletiva. Também os dirigentes sindicais já se encontram numa idade mais avançada, o que afasta ainda mais o movimento sindical daquela que é a realidade dos trabalhadores mais jovens. Ou seja, o movimento sindical não encontrou ainda forma de agradar os jovens e de lhes mostrar que os sindicatos têm um papel fundamental e insubstituível nas suas vidas.

De certa forma, consideram que atualmente os trabalhadores “têm uma visão diferente dos sindicatos, olham os sindicatos de forma diferente, e portanto essa evolução foi mais rápida do que a reformulação e adaptação dos sindicatos às novas realidades.” (entrevistado 1), o que não significa que não estão conscientes da importância que os sindicatos têm na sua vida. Os trabalhadores consideram que os sindicatos recebem fundos do Estado para as suas despesas, tornando assim o pagamento de quotas desnecessário. Alguns dirigentes são também da opinião dos trabalhadores, como podemos ver pela seguinte afirmação de um dirigente “embora eu, já há muitos anos, que eu defendo que de facto os sindicatos portanto são representantes dos trabalhadores, acho que é uma força social do país e que, de facto, deviam receber, como recebem os partidos políticos” (entrevistado 4).

Mas as reduzidas taxas de sindicalização resultam de outros fatores, cuja interferência não é tao direta, mas que ainda assim importa ter em conta, como é o caso da fragilização do tecido produtivo, as deficientes condições de trabalho e de relações de emprego; o desenvolvimento de uma sociedade que é pautada pelos valores individualistas e o predomínio das micro-empresas. Tanto a fragilização do tecido produtivo como as deficientes condições de trabalho resultam num maior receio por parte dos trabalhadores para se juntarem à causa sindical, na medida em que acresce também o medo de perder o emprego. Num

contexto difícil como o que vivemos, os trabalhadores preferem ter um emprego cujas condições não são as melhores, do que não ter nenhum.

O predomínio das micro-empresas no setor em que se movem os sindicatos analisados no presente relatório é um dos fatores que indiretamente contribuem para uma maior dificuldade na sindicalização de trabalhadores, pois muitas vezes são empresas de cariz familiar que nem constam nos registos, e que por isso os sindicatos desconhecem a sua existência. Assim, em vez da nossa população estar concentrada num número reduzido de empresas, mas de grande dimensão, ou seja que albergam um grande número de trabalhadores, como acontecia anteriormente, encontram-se dispersos por várias empresas de pequenas dimensões. O que implica que os dirigentes têm de fazer um maior esforço para irem a mais empresas, onde muitas vezes não conseguem sindicalizar nenhum trabalhador, pois as relações com os patrões são muito próximas. Até porque a eleição de delegados é mais difícil em, por exemplo, empresas de 5 a 20 trabalhadores. Desta forma, além de faltarem trabalhadores sindicalizados, faltam também delegados e dirigentes sindicais. Além disso, a administração das empresas é feita por ex-funcionários que não raras as vezes têm menos formação que os seus trabalhadores. Esses trabalhadores, que já foram empregados, tendencialmente são também mais inflexíveis na sua relação com os trabalhadores, o que origina relações de trabalho muito complicadas.

Além disso, cada vez mais os trabalhadores recorrem aos técnicos de direito quando constatarem que estão com algum problema na fábrica, pois não precisam de ser sócios e podem recorrer aos seus serviços em casos pontuais. Estes, atualmente enfrentam uma grave crise no mercado de trabalho, em virtude do excesso de licenciados na área, pelo que fornecem os seus serviços por preços realmente baixos. Mesmo os trabalhadores que não recorrem ao serviço dos advogados, e preferem antes dirigir-se ao seu sindicato, já não têm a visão de que o sindicato é seu e uma conquista dos trabalhadores, adotando uma visão instrumental, na qual os sindicatos apresentam-se como um serviço que deve resolver os seus problemas. Outros trabalhadores consideram mesmo que não deveriam ter de pagar nenhuma quota ao sindicato, recorrendo aos seus serviços quando necessário.

Também a nossa integração na União Europeia sem as precauções necessárias para tornar as nossas empresas mais competitivas trouxe resultados nefastos, causando mesmo o encerramento de muitas empresas. O que trouxe necessariamente uma redução do número de sindicalizados, como tal as quotas dos sindicatos começaram a ser menores e os sindicatos precisaram de reduzir pessoal, para continuarem a sobreviver com o seu orçamento. É de ressaltar que os nossos empresários receberam fundos da União Europeia para que as nossas

empresas se tornassem mais competitivas, todavia esses fundos foram gastos pelos empresários, para satisfazer as suas necessidades pessoais, o que significa que, em parte, a situação das nossas empresas resulta da sua má gestão e não da integração na União Europeia.

Os encerramentos das empresas tornaram cada mais frequente as insolvências, em que os patrões fecham a empresa sem pagar os direitos aos trabalhadores depois voltam a abrir novas empresas, repetindo esse processo vezes sem conta. Como refere um dos nossos entrevistados, “metem o processo de insolvência e no dia a seguir estão a trabalhar na mesma empresa, com os mesmos trabalhadores, com as mesmas máquinas... Mas aí está, não aparece o nome do patrão, porque o patrão entretanto mete a empresa no nome dum familiar, e isto roda assim” (entrevistado 4).

As baixas taxas de sindicalização deram origem a um empobrecimento da autonomia dos sindicatos, o que provocou dificuldades na sua organização. Pois se existem menos meios financeiros para a atividade, as dificuldades na negociação coletiva de contractos são maiores.

Na opinião dos dirigentes, uma dessas dificuldades é as medidas adotadas pelos governos desde 2011, presididos por Passos Coelho, vão no sentido de limitar a ação dos sindicatos através das diversas alterações que vão consentindo na legislação laboral. Um dos pontos em que a atuação do governo tem-se revelado verdadeiramente negativa para os trabalhadores desenrola-se a nível da negociação coletiva, com a não publicação das portarias de extensão. Assim, com todos os entraves que se têm verificado, e foram previamente analisados no capítulo I deste relatório, os dirigentes revelam que não vai haver negociação, tal como não houve ano passado, 2012. E, para o ano, possivelmente, também não vai ser feita negociação. Isto porque têm sido promovidos os Acordos de Empresa, em que a empresa pode contrair um acordo individual com os trabalhadores, mas também nestes casos os patrões só cedem quando os trabalhadores se unem para alcançar os seus objetivos.

Uma outra dificuldade abordada diz respeito ao “jogo” que é feito pelos patrões para não melhorarem as condições dos trabalhadores nas reuniões de negociação, isto porque afirmam que não aumentam salários devido à crise que o país atravessa, quando na verdade o setor encontra-se bem e em crescimento, isto é evidente no setor do calçado que apresenta aumentos consideráveis das exportações, devido à qualidade dos seus produtos. Ora se os novos produtos têm qualidade serão vendidos por preços elevados. E os trabalhadores têm consciência do seu trabalho e da sua qualidade, mas têm medo de serem despedidos se contestarem ou também de serem discriminados no seu local de trabalho.

Esse “boicote” que é feito à negociação coletiva ocorre tanto pela parte dos patrões, enquanto atores individuais, como pelas associações patronais. Mas o aspeto mais grave, e

que causa mais revolta aos dirigentes sindicais é que essa atitude é apoiada e promovida pelo Governo, que devia ser justamente o ator mais ativo na luta por melhores condições de vida dos trabalhadores e promotor de uma melhor distribuição da riqueza. Porém, além de dificultar a negociação com a não publicação das Portarias de Extensão também tem sido responsável pelas piores condições de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos hoje em dia, com as sucessivas alterações que têm feito na legislação laboral, sendo o último exemplo disso, as alterações que efetuou em 2012 no código do trabalho

Ou seja, a ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores tem aumentado, numa altura em que os sindicatos não têm a força que deveriam ter, principalmente porque não têm os trabalhadores do seu lado. De resto, a sua ação “ não só perante o governo, perante o Estado, perante os partidos políticos. Isto só é possível se os sindicatos tiverem meios para sobreviverem, e portanto para agirem no terreno” (entrevistado 6).

Os baixos salários assim como a discriminação de género, nomeadamente remuneração mais baixa das categorias profissionais maioritariamente femininas e a dificuldade em fazer cumprir os direitos de maternidade são particularidades do setor que os dirigentes consideram trazer mais dificuldades na sua ação. Apontam ainda os ordenados em atraso e a flexibilidade dos horários de trabalhadores.

Em suma, todos os dirigentes sindicais apresentaram uma série de fatores que consideram que causam maiores dificuldades na sua atuação, porém quando são confrontados com a questão se consideram que existe uma crise no sindicalismo as opiniões são diversas.

Alguns dirigentes consideram que não existe uma crise no sindicalismo mas consideram que os sindicatos tal como são concebidos atualmente não vão ter lugar no futuro, até porque o dirigente afirma que algumas alterações já estão a ser colocadas em prática no seu sindicato, sendo esse o motivo que esta na base do seu sindicato ser dos que se encontra em melhores condições. Segundo este dirigente, “ nos defendíamos que as organizações sindicais também deviam receber quotas de cada trabalhador, mas ser financiada para manter uma estrutura para ter um serviço mais alargado” (entrevistado 1). Uma das medidas tomadas pelo seu sindicato foi o preenchimento de uma declaração em como querem descontar uma quota sindical, atribuindo desta forma uma maior responsabilização financeira. Ainda segundo o testemunho deste dirigente, Nós, aqui no sindicato, eu quando digo nós é nós aqui no sindicato, nós enveredamos por outro caminho, nós enveredamos, nós estamos muito à frente já dos outros sindicatos, nós por exemplo, posso dizer que 75% das nossas quotizações são de sócios que são sócios diretos dos sindicatos, sem ser através da empresa.” (*idem; ibidem*).

Um outro dirigente considera que não existe crise, porém ser dirigente atualmente é mais difícil do que era anteriormente. Isto porque existem menos meios para desenvolver a sua atividade, pelo que é necessário pensar na sua reestruturação. Até porque a sindicalização é mais difícil hoje, na medida em que os trabalhadores já não veem os sindicatos como sendo algo seu, percebem-nos como um serviço que tem de apresentar respostas e soluções.

Por outro lado, alguns dirigentes consideram que estamos a caminhar para uma situação de crise no sindicalismo em consequência da dificuldade que existe em cativar os trabalhadores mais jovens, pois em última análise não vai haver renovação dos trabalhadores sindicalizados. A isto podemos ainda acrescentar que cada vez mais é disseminada pela sociedade a ideia de que os sindicatos são desestabilizadores e que trazem sérias consequências negativas para a nossa economia.

Existe ainda a opinião de que as dificuldades no movimento sindical são inúmeras, mas a necessidade de continuar a batalhar é constante, mesmo quando os objetivos não estão a ser cumpridos. Ainda assim, além do grau de adesão aos sindicatos ser ainda razoável, os trabalhadores contam sempre com os sindicatos: “até podem não estar a descontar para o seu sindicato mas sabem que existem sindicatos e sabem que quando têm um problema são os sindicatos da CGTP que resolvem” (entrevistado 5).

De certa forma, consideram que podemos falar numa crise do sindicalismo na medida em que existe uma baixa taxa de sindicalização, até porque a maior parte das empresas não tem organização sindical. Por isso, devemos ter sempre em conta o sindicato a que nos estamos a referir, como defende um dirigente, “eu diria que hoje a sindicalização depende dos nossos sindicatos, temos sindicatos que têm mais outros menos, eu diria que o padrão andarà entre os 20% e os 30% dos trabalhadores existentes, mais próximos dos 20 que dos 30” (entrevistado 6). Ainda tendo em conta a opinião deste dirigente, os sindicatos não vão desaparecer, pois mesmo nas sociedades mais desenvolvidas há sempre dimensões das relações laborais que não estão resolvidas. Por esse motivo não podem abdicar do seu espaço de luta, devendo continuar a lutar pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Contudo, mesmo que os sindicatos não mantenham a estrutura atual, os trabalhadores vão encontrar sempre forma de se organizar para defenderem os seus interesses, “o movimento sindical está em crise, quer dizer esta crise que os sindicatos não é, claro que se os sindicatos deixam de exercer a sua real função, os trabalhadores aí arranjam uma outra forma de organização” (*idem; ibidem*). Ainda assim, a sua posição é que os sindicatos vão ultrapassar as dificuldades e manter-se como a organização que representa os interesses dos trabalhadores.

Ou seja, a opinião geral dos dirigentes sindicais é de que os sindicatos estão a passar por dificuldades muito sérias, apontando como causas o fechamento das grandes empresas que se tornaram em empresas cada vez mais pequenas, o que torna a sindicalização mais difícil pois estão mais próximos do patrão. Associado a isso houve também um aumento do desemprego, o que provocou a acumulação de mais trabalho para os sindicatos mas ao mesmo tempo recebem menos fundos, “se calhar nós hoje ... estamos a ter um volume de trabalho maior, com um volume de trabalhadores no sindicato mais pequeno porque foi também necessário ajustar o sindicato à realidade que hoje temos, ao número de sócios que hoje temos” (entrevistado 7). Além disso, apelam que os trabalhadores mais jovens não têm a noção da importância dos sindicatos no alcance de determinados direitos, porque quando alcançaram eles já existiam. O que tem contribuído para a instrumentalização dos sindicatos, isto é os trabalhadores apenas se tornam sócios quando precisam dos sindicatos. A imagem que a comunicação social passa dos sindicatos também é um dos fatores que dificulta a sua ação, pois são sempre vistos como desestabilizadores da ordem social.

Alguns dirigentes apontam também para a necessidade que os sindicatos têm de se adaptar à nova realidade para serem capazes de dar uma resposta de maior qualidade aos trabalhadores, isso torna-se fulcral se tivermos em conta que os dirigentes apontam que “já tivemos um panorama sindical muito mais estável do que temos atualmente” (entrevistado 8). Na opinião de um dos dirigentes, essa adaptação à realidade passa por uma redução dos custos, “porque se tivermos todos na mesma quinta reduzem-se custos imediatos e consegue-se dar uma melhor resposta aos trabalhadores porque não há desvio de recursos financeiros para outras questões” (*idem; ibidem*). Mesmo perante todas as dificuldades, o mesmo dirigente refere que ultimamente tem notado que os trabalhadores têm recorrido mais ao seu sindicato, até porque há uma maior necessidade de proteção.

Um outro aspeto que tem dificultado a ação do movimento sindical é a atuação do nosso governo, desta forma a maior parte dos nossos dirigentes têm uma opinião muito má sobre eles. Segundo os dirigentes, a atuação do governo é tao má, tem prejudicado tanto os trabalhadores, que uma das formas de lutar pelas melhores condições de vida é procurando derrubar o governo, mas isso tem causado o desgaste dos dirigentes além de que implica mais despesas.

Na opinião de alguns dirigentes, a luta política levada a cabo pelos sindicatos têm sido muito intensa, causando alguns problemas àquela que é a génese dos sindicatos e que tem sido colocada em segundo plano por causa dessa luta. Nesse sentido, apontam que é necessário que se esforcem para que a procura de melhores condições de vida dos trabalhadores volte a ser

uma prioridade. Pois como defende um dos dirigentes, “estamos a transformar necessariamente o movimento sindical como organização não de luta reivindicativa mas de contestação” (entrevistado 1).

A opinião geral é que temos um governo que está contra os trabalhadores, pois quem trabalha é sempre penalizado, o que está errado na medida em que os trabalhadores são uma força fundamental da nossa sociedade. Isso pode ser conferido se atendermos há manutenção do mesmo salário mínimo nos últimos dois anos, ou seja desde 2011, enquanto tudo o resto tem aumentado, o que impossibilita o nosso país de crescer. Ou seja, o nosso governo tem fomentado um espírito de sacrifício nos trabalhadores, da necessidade de passar por dificuldades para retomar o crescimento da economia do país. Mas, a verdade é que paira um sentimento de medo, que tudo piore e que aumente o desemprego.

Assim a luta contra as políticas adotadas pelo nosso governo é fundamental se pensarmos no legado que vamos deixar para as gerações futuras. Até porque, como refere um dirigente sindical “a gente tem sempre a tendência a querer algo mais, o ser humano é assim... Temos direito a viver melhor” (entrevistado 5).

Um outro dirigente sindical refere que o nosso governo considera que os sindicatos são inimigos pois não gostam de organizações coletivas porque defende uma perspectiva neo-liberal que apela ao individualismo. Como tal, defende que “eu diria que são os piores adversários que os sindicatos têm nesta fase, portanto é gente muito má” (entrevistado 6). De facto, as leis que têm sido aprovadas são todas mais a favor dos patrões, sendo muito difícil para os sindicatos conseguir defender os direitos dos trabalhadores. Desta forma, “são tao poucos os direitos que nós conseguimos manter, porque temos alguns, mas são tao poucos, qua as pessoas pensam que a solução é ficar quietinho sem fazer nada” (entrevistado 7).

Em suma, “nos últimos anos os governos têm posto em prática medidas nefastas para os trabalhadores” (entrevistado 8), pelo que cabe aos sindicatos encontrar forma de contornar essas medidas. Um dos pontos principais é fortalecer o espírito reivindicativo dos trabalhadores de forma a combater o medo que sentem por lutar pelos seus direitos, para que as pessoas não se afastem dos sindicatos com medo de perder o emprego.

Um outro aspeto que os nossos governos travaram foram as negociações coletivas, com a não publicação das portarias de extensão. Ano passado não existiu negociação devido às alterações que se verificaram na legislação laboral, este ano o caminho tem sido feito no mesmo sentido. A verdade é que só vão existir realmente alterações se os trabalhadores adquirirem consciência da necessidade de lutarem, isto porque na opinião de um dos dirigentes “a luta é quando os trabalhadores forem capazes de entender que há capacidade

para ganharem mais, terem também a capacidade de na empresa transmitirem essa ideia aos seus patrões” (entrevistado 1).

Alguns dirigentes mantêm a esperança de que seja feita negociação no setor têxtil e calçado, que parecem estar mais recetivos para a realização de negociação, e que isso vá servir de motivação aos outros setores. Uma outra forma que eles consideram que seria igualmente eficaz para conseguir promover a negociação seria através da mudança de governo.

Na opinião de uma parte significativa dos dirigentes sem a publicação das portarias de extensão não haverá negociação, isto porque “a negociação coletiva portanto já há dois anos que não fazem acordos, desde que este governo entrou, porque entendeu não fazer publicar as portarias de extensão porque assim há os sindicatos, há a associação que negoceia para o setor e depois aquilo vai para publicação, e depois o governo faz sair uma portaria que estende, não é, às outras empresas todas, mesmo que não façam parte daquela associação, que é para não haver concorrência desleal” (entrevistado 4).

De facto, a opinião geral é de que a não publicação das portarias de extensão veio aumentar as dificuldades em termos da negociação coletiva. E essa é uma situação preocupante para os sindicatos porque “o contracto à partida pressupõe uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores, e portanto isso é uma peça fundamental na atividade de um sindicato e isso dificulta não havendo contratação coletiva, dificulta o nosso trabalho” (entrevistado 5).

Atualmente assistimos, portanto, a uma destruição da negociação coletiva mas tem sido principalmente o governo, e não os patrões, quem mais tem contribuído para isso, até porque as associações patronais têm consciência da necessidade de delinear algumas regras que regulem as relações laborais.

Não obstante, as associações patronais aproveitam o facto de os trabalhadores não estarem dispostos a lutar pelos seus direitos para exigir um trabalho de qualidade com um pagamento de baixo custo. Como refere um dos entrevistados, “isto é vergonhoso, como é que se exige a um trabalhador que tem qualidade e tem, porque não há dúvida que temos bons trabalhadores, os nossos trabalhadores têm *know how*, e depois quando chega a hora de pagar o salário mínimo é suficiente” (entrevistado 7).

Ou seja, o que esta acontecer é que os patrões têm aproveitado para boicotar a negociação coletiva, “há um oportunismo da parte do patronato porque aquilo que nós verificamos é que as empresas realmente estão a produzir, têm resultados positivos, não há razão nenhuma para o boicote à contratação coletiva” (entrevistado 8).

Este ano é difícil haver contratação coletiva, mesmo que fossem publicadas as portarias de extensão, os patrões utilizariam o argumento de não ter existido um aumento do salário mínimo nacional. Assim, as associações aproveitam a instabilidade do país como motivo para não efetuarem negociação, mas os setores têm crescido pelo que é possível a melhoria das suas condições de trabalho. E a verdade é que os trabalhadores não têm defendido os seus direitos, enquanto os patrões demonstram estar mais unidos em torno dos mesmos objetivos, como refere um dos dirigentes entrevistados “as empresas estão bem organizadas a nível da associação patronal, coisa que não acontecia há uns anos atrás, e portanto eu acho que as empresas estão mais bem organizadas, e mais a trabalhar em sintonia umas com as outras do que os trabalhadores estão” (entrevistado 10).

Pelo que pudemos apurar das reuniões de negociação que assistimos relativamente aos setores do calçado, vestuário e têxteis-lar, duas das associações não vão admitir a hipótese de aceitar qualquer tipo de negociação nos próximos tempos, já os têxteis-lar admitem essa possibilidade mas com muitas reservas.

Na reunião de negociação do calçado deste ano, a posição da associação patronal indica que não vai negociar para as empresas que representa, pois não quer que estas considerem que não é benéfico pertencer à Associação. Por esse motivo, querem esperar pelos resultados das exportações para compreender a evolução do calçado. Mas querem também que os sindicatos tenham 50% dos trabalhadores sindicalizados, para apelarem ao governo a publicação das Portarias de Extensão. A posição do sindicato é de que o setor tem crescido bastante nos últimos anos, e com o contributo dos trabalhadores, como tal vão reunir as condições necessárias para que a negociação suceda, de forma a que o esforço dos trabalhadores seja premiado.

Já no setor do vestuário, a associação afirma que não se encontram em condições de negociar devido à conjuntura económica difícil que o país e, consequentemente, o setor atravessa. Por esse motivo, adiam a negociação até que sejam reunidas condições para isso. Os sindicatos contestam afirmando que houve um aumento da produção e da exportação e por esse motivo, é possível aumentar os salários dos trabalhadores.

Por fim, a reunião com os têxteis lar e lanifícios foi a mais bem-sucedida, e as duas partes pareceram realmente comprometidas para chegar a um acordo final. Apesar da associação argumentar que verificou uma ligeira quebra nas exportações e que as poucas empresas dos lanifícios estão a lutar para se manterem abertas, admitem também que no fundo foi um ano regular e que depois das férias o setor geralmente melhora. Já os sindicatos concordam que as empresas possuem condições para serem mais produtivas do que aquilo

que realmente são, mas defendem que uma alteração do salário mínimo poderia ser uma forma de motivar os trabalhadores e melhorar assim a sua produtividade. Portanto, é possível que exista um acordo informal se depois das férias se observar que tudo se mantém regular.

3.4. Alternativas propostas pelo movimento sindical para o futuro

Este é um dos pontos mais difíceis de tratar, porque mesmo os dirigentes sindicais têm alguma dificuldade em apontar soluções para o futuro. Isto porque consideram que muitas das questões além de não possuírem uma solução imediata, têm também plena consciência de que não depende só de si a sua alteração. Não obstante, um dos debates a que assistimos tinha como objetivo traçar planos de ação para o futuro e uma das nossas questões colocada na entrevista, centrava-se também nas médias que achavam ser necessárias para ultrapassar o momento difícil que os sindicatos atualmente vivem.

Tendo em conta os debates entre dirigentes e delegados a que assistimos, a estratégia dos sindicatos para o futuro tem de passar necessariamente pelo aumento do número de trabalhadores sindicalizados. E para isso, a partir do momento em que um trabalhador quer ser sócio do sindicato, o sindicato tem de trabalhar rápido nesse processo para que ele não desista da ideia. Por outro lado, é necessário continuar a demonstrar aos trabalhadores que vale a pena estar sindicalizado, e que realmente os sindicatos oferecem uma proteção que eles não encontram em mais lado nenhum.

Um outro aspeto que é preciso também repensar prende-se com a negociação, pois como sabemos ela encontra-se numa situação de bloqueio, devido à ação tanto do governo como das associações patronais, por isso é necessário unir os trabalhadores para que estes sejam mais fortes. Nesse sentido, os sindicatos têm um importante papel de mobilizar os trabalhadores para a greve, de forma a pressionar as entidades patronais a negociar os contractos. Todavia reconhecem também a necessidade de mais formação para os dirigentes sindicais, para que sejam capazes de conduzir as negociações com mais facilidade, adquirindo assim argumentos mais fortes que lhes permitem proporcionar melhores contractos aos trabalhadores que representam.

Por outro lado, os dirigentes sindicais revelam também que é necessário aumentar o número de ativistas sindicais no seio das empresas, porque estes são o melhor vínculo de transmissão de informações dos sindicatos para os restantes trabalhadores, mas também são uma forma de ficar a conhecer a situação que os trabalhadores vivem na empresa.

Nas entrevistas que realizamos aos dirigentes sindicais fomos obtendo diferentes informações relativamente àquilo que eles consideram ser as melhores estratégias do sindicato para o futuro. Por exemplo, na opinião de um dos nossos entrevistados, “as condições de desenvolvimento do sindicalismo do nosso país têm de ser pensadas exclusivamente para o nosso país” (entrevistado 1). Como tal, não podemos pensar num modelo europeu, quando o nosso país se encontra tao afastado dos indicadores dos restantes países.

Já para outro dirigente, a solução é mais radical, “um melhor desenvolvimento do sindicalismo em Portugal passa pela substituição do patronato já que eles não estão dispostos a colaborar com os sindicatos, pois são vistos como inimigos” (entrevistado 2). No fundo o que aqui está em causa é a necessidade de um maior respeito pela atividade sindical, por exemplo se representam os trabalhadores têm de poder reunir com eles nas empresas. Por isso, é preciso um patronato mais esclarecido, com mais formação, pois às vezes apenas não cumprem porque não sabem o que devem fazer. E é também preciso criar penalizações para os patrões que não cumprem a lei.

Uma outra medida apontada é o desbloqueio da negociação dos contractos coletivos de trabalho, já que é considerado como um dos contributos fundamentais garantido pelos sindicatos. Alguns dos entrevistados consideram que a aposta deve ser feita uma negociação sectorial, com direitos diferentes para cada um dos setores. Todos os dirigentes consideram que obter progressos na negociação seria benéfico não só para os trabalhadores, mas também para a nossa sociedade no geral. Como refere um dos nossos entrevistados, “acho que as coisas seriam melhores para a sociedade e para os sindicatos. Acho que era fundamental, e acho que os trabalhadores e este povo merecem uma coisa melhor” (entrevistado 5).

Alguns dirigentes consideram mesmo que é necessário uma solidificação da democracia: dos direitos de cidadania e de liberdade. Isto porque toda a gente fala em democracia, mas na maior parte das vezes no local de trabalho ela é esquecida. Assim, “ não há dúvidas quando os direitos básicos da sociedade democrática são postos em causa, ou são fragilizados, ou são violados, isso também torna mais difícil a atividade sindical” (entrevistado 6).

Portanto, um governo sério, capaz de criar condições de estabilidade seria também fundamental para o desenvolvimento da atividade sindical. Uma melhor atuação por parte do governo também pode ser conseguida recorrendo ao apoio dos trabalhadores para a reivindicação por melhores condições de vida.

Alguns dos entrevistados consideram que o futuro do sindicalismo passa por terem algum tipo de financiamento por parte do Estado, o que acabava por ir ao encontro da ideia

que os trabalhadores têm dos sindicatos. Ou seja, é uma organização que está ao seus dispor, independentemente do pagamento de quotas. Desta forma, um desenvolvimento mais favorável do sindicalismo em Portugal implicaria aceitar o apoio financeiro do Estado, pois com a diminuição da sindicalização e, conseqüentemente, com a redução das receitas é necessário um financiamento extra que garanta a sobrevivência dos sindicatos. Essa ideia é ainda alvo de discussões nos sindicatos porque os dirigentes mais velhos consideram que isso seria ficar subordinado às vontades do Estado.

Tendo em conta as informações reunidas ao longo deste relatório de estágio consideramo-nos capazes de organizar um esquema interpretativo do movimento sindical português, atendendo a pontos que foram sempre centrais para o desenvolvimento desta investigação como a influência dos sindicatos no quotidiano dos trabalhadores; os desafios colocados ao sindicalismo na atualidade e as soluções para o futuro (Ver figura 2). Os dados que são utilizados como base deste esquema resultam da nossa análise das informações que foram sendo recolhidas.

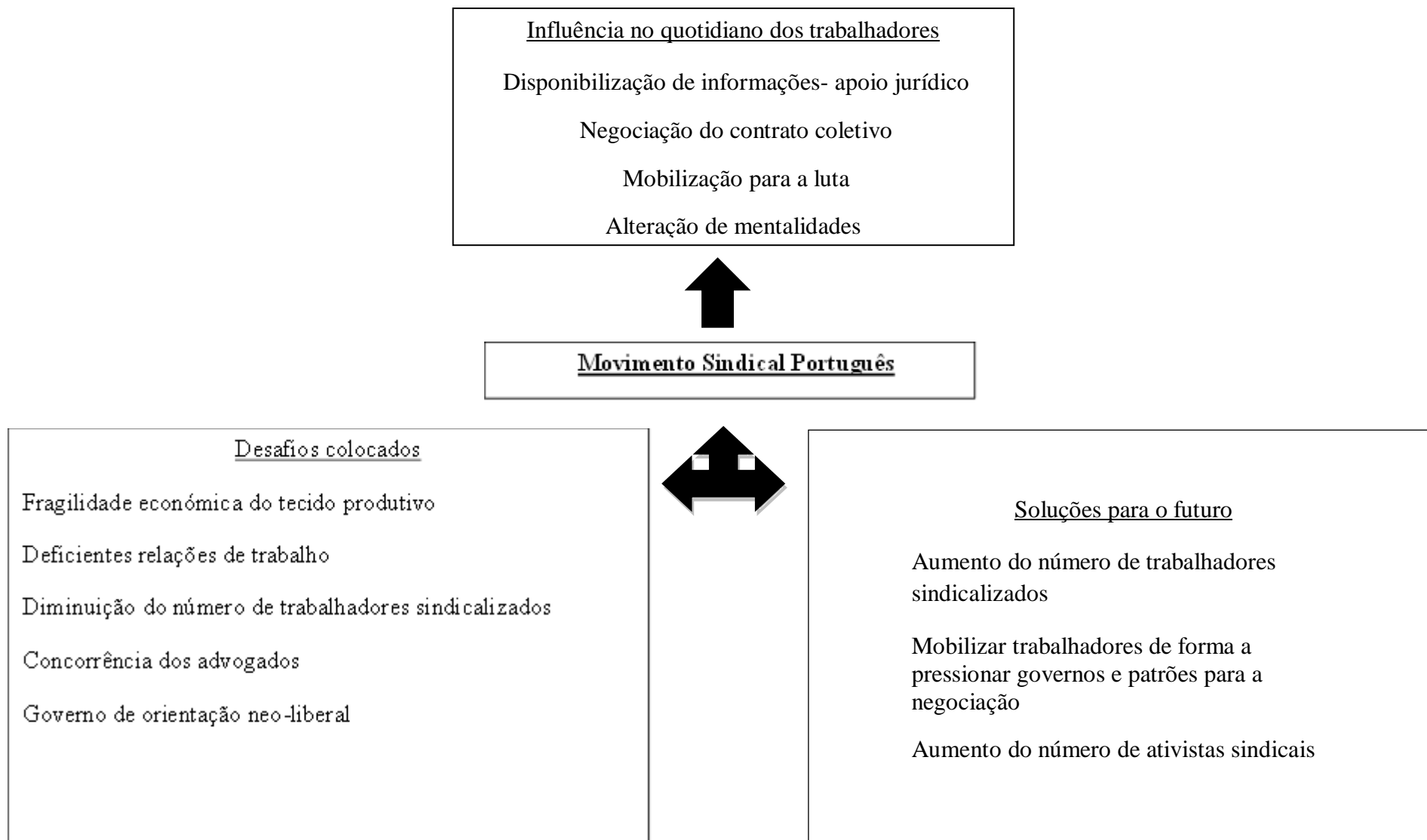


Figura 2 – Esquema interpretativo do sindicalismo – feito com base na informação recolhida empiricamente

No que respeita à influência dos sindicatos na vida dos trabalhadores apontamos, essencialmente quatro pontos: a disponibilização de informação sobre os seus direitos e o apoio jurídico sempre que é necessário resolver algum problema com a empresa; a negociação dos contractos coletivos, no sentido da melhoria das remunerações, das carreiras, das condições de trabalho, entre outros aspetos; a mobilização para a luta social com o objetivo de fomentar o espírito reivindicativo e a alteração de mentalidades, porque apela para o coletivo numa sociedade profundamente individualista. Todos estes aspetos têm um objetivo comum: melhorar as condições de trabalho do indivíduo, conduzindo a um maior bem-estar, o que vai ter repercussões em todos os aspetos da sua vida.

Contudo, apesar dos sindicatos serem reconhecidos como organizações fundamentais na luta pelos direitos dos trabalhadores, a verdade é que nos últimos anos a sua atuação tem sido comprometida por diversas dificuldades que foram surgindo.

Os nossos sindicatos são constituídos por um número reduzido de sócios, o que resulta da estrutura das nossas empresas, micro, de carácter familiar, em que muitas vezes os sindicatos não sabem da sua existência e quando sabem é difícil a sindicalização devido à sua relação próxima com o patrão, muitas vezes tendo como pilares o medo. Nesse sentido, as relações de trabalho são deficitárias, nas quais os patrões usam o seu poder para coagir os trabalhadores de acordo com o que lhes é mais favorável. Por outro lado, o movimento sindical não se tem demonstrado capaz de seduzir os trabalhadores mais jovens, também porque a nossa sociedade apela para os valores individuais, enquanto os sindicatos promovem a ação coletiva.

Por outro lado, a atual conjuntura económica do país torna difícil lutar por melhores condições de vida, isto porque as empresas mais pequenas têm enormes dificuldades em continuarem abertas. No caso das indústrias têxteis e do calçado sabemos que as exportações têm aumentado, mas isso é também uma forma de compensar os aumentos que se têm verificado nos impostos assim como a redução do nosso consumo interno.

Os sindicatos sofrem também a concorrência dos advogados, muitos especializaram-se em áreas como o trabalho, de forma a responder com mais eficácia aos problemas dos trabalhadores, sem que para isso seja necessário filiarem-se, como acontece com os sindicatos, mas é certo que o acompanhamento dos trabalhadores também é menor. Assim basta contactar o advogado sempre que necessário, e muitas vezes esses serviços são fornecidos a preços realmente baixos, em resultado da crise de emprego que os advogados também estão a viver.

A falta de formação dos patrões é também um ponto importante, pois muitas das vezes não cumprem com aqueles que são os direitos dos trabalhadores, simplesmente porque não sabem como devem atuar. Também a falta de informação dos trabalhadores pode ser apontada como uma dificuldade, na medida em que afeta a sua capacidade de conduzir as reuniões de negociação com os patrões.

O futuro do sindicalismo, e para que a luta se torne mais forte, pode passar por algumas reformulações. Um ponto que nos parece essencial é o aumento do número de trabalhadores sindicalizados, e isso só pode ser feito através da demonstração da sua eficácia. Pois com um número considerável de trabalhadores já é possível efetuar mobilizações que pressionem os governos e os patrões a negociar. Por outro lado, importa aumentar o número de ativistas sindicais, uma vez que são responsáveis pela transmissão de informações aos restantes trabalhadores, são também uma fonte importante para os sindicatos de informação daqueles que são os problemas que afetam os trabalhadores nas empresas.

O aumento da formação do patronato é ponto essencial para o desenvolvimento e aumento da competitividade das nossas empresas, o que vai permitir ao patronato reunir mais condições para fornecer melhores condições de vida aos trabalhadores. Pois como vimos no capítulo I, para melhorar a sua competitividade os patrões preferem precarizar as condições de trabalho ao invés de melhorar em aspetos como a inovação. Por outro lado, a melhoria da formação dos trabalhadores melhoraria a produtividade da empresa, dando assim mais motivos aos sindicatos para reivindicarem por mais regalias para os trabalhadores.

Desenvolver a negociação a nível sectorial é também uma forma de responder com mais qualidade às necessidades dos trabalhadores, uma vez que na negociação de contractos coletivos as necessidades de cada atividade vão ser tidas em conta. Por outro lado e, devido à dificuldade que existe em negociar, os Acordos de Empresa podem apresentar-se como solução para implementar medidas mais favoráveis aos trabalhadores na empresa.

Por fim, receber um fundo por parte do Estado, tal como recebem os partido políticos poderia ser importante para equilibrar o orçamento dos sindicatos, pois as suas dificuldades financeiras são conhecidas. Mas não podemos esquecer que esta é uma solução com a qual nem todos os dirigentes estão de acordo pois poderia colocar em causa a independência dos sindicatos.

Conclusão

A presente investigação procurou contribuir para o debate sobre os desafios com os quais o movimento sindical atualmente se vê confrontado, com o estágio na FESETE conseguimos perceber com mais facilidade essas dificuldades.

Entre essas dificuldades que surgem como entraves ao desenvolvimento da atividade sindical encontramos o reduzido número de trabalhadores sindicalizados, o que traz consigo duas consequências, dota o movimento sindical de menor capacidade reivindicativa e o sindicato vê também as suas receitas mais reduzidas, uma vez que as quotas dos seus trabalhadores são a sua única fonte de receita.

Por outro lado, os sindicatos têm perdido cada vez mais a sua capacidade de reivindicação, pois a atuação do nosso atual governo, liderado por Passos Coelho, ocorre no sentido de limitar a capacidade de ação coletiva, causando por isso sérios entraves à negociação coletiva.

Além disso, não podemos esquecer a atual situação vivida pelo nosso país, em que a economia encontra-se numa grave recessão, o que torna mais difícil lutar por melhores direitos quando, muitas vezes, nem é possível manter os que já alcançaram. A estrutura e organização das nossas empresas ainda não se encontra num patamar desenvolvido, pelo que regra geral, as relações de trabalho são ainda muito más.

Os sindicatos sofrem também a concorrência dos advogados, que devido à falta de trabalho, procuram especializar-se nas questões do trabalho, de forma a serem capazes de dar resposta às necessidades dos trabalhadores.

Um aspeto que queremos ressaltar é que esta federação mantém como base de atuação aqueles que são os pilares dos primeiros sindicatos que surgiram, nomeadamente a defesa dos direitos dos trabalhadores, e ao mesmo tempo criar um maior equilíbrio nas relações de trabalho que são extremamente desiguais, com isso procuram influenciar a ordem na sociedade em geral, e não apenas no trabalho.

A FESETE tem como base um sindicalismo industrial, mas também um sindicalismo de empresa. O sindicalismo industrial está presente na medida em que ocorre em fábricas que ainda mantêm aquele desejo de racionalizar o trabalho, que procuram aumentar o lucro por unidade. Mas desenvolve também um sindicalismo de empresa quando a sua atividade se direciona para empresas de grande dimensão, nas quais se encontram concentrado um elevado número de trabalhadores com uma experiência de vida semelhante.

Já a corrente ideológica que sustenta a ação dos sindicatos pertencentes à FESETE é claramente a revolucionária, pois a sua ação é marcada por ideias anarquistas e libertárias, como tal o poder dos partidos políticos é negado e é no movimento sindical que se centram as esperanças para a transformação da sociedade capitalista.

Tal como tem vindo a analisado pelas diversas perspetivas sociológicas, o movimento sindical tem conhecido um enfraquecimento nos últimos anos. Como tal é reconhecida a necessidade de um reajustamento do movimento sindical, para que seja capaz de se adaptar aos novos contextos.

Recuperando a nossa questão de partida, formulada no início deste trabalho, Quais as estratégias seguidas pela FESETE para conseguir responder às dificuldades que atualmente enfrentam?, consideramos reunir elementos necessários para dar resposta a esta questão.

A FESETE tem procurado adaptar a sua atividade àquelas que são as necessidades dos trabalhadores atualmente, como tal procura acompanhar todos os momentos que são vividos pelos trabalhadores a partir do momento em que ingressam no mercado de trabalho, o que significa que acompanha os trabalhadores nas, cada vez mais frequentes situações de desemprego, e também nas situações de entrada na reforma. Esse acompanhamento é feito através do apoio na elaboração de currículos, na ajuda que é efetuada em termos de procura de novo emprego e através da indicação daqueles que são os pontos que podem ser melhorados no currículo dos trabalhadores e, que consequentemente facilitariam a inserção num novo emprego, através da participação em formações.

Esta Federação tem também mantido a sua vertente mais reivindicativa através da realização de greves e concentrações à porta de associações patronais ou até mesmo empresas, isso tem sido feito mesmo com o apoio quase nulo dos trabalhadores, e por esse motivo os seus resultados têm sido também fracos. Pelo que os dirigentes da FESETE consideram ser fundamental apelar à participação e envolvimento dos seus sócios nas causas sindicais, assim como o trabalho de aumento do número de sócios, que se encontra em franca descida. Isso tem sido feito através do aumento do número de horas passadas na empresa em contactos com os trabalhadores, na simplificação e na prontidão com que são admitidos novos sócios aos sindicatos.

Por outro lado, a pressão feita ao governo no sentido de alterar as suas políticas que são altamente desfavoráveis aos trabalhadores tem-se mantido sempre forte, de forma a promover questões como a negociação, que são pontos nos quais os sindicatos fazem a diferença. De resto, e ainda relacionado com as negociações, importa destacar o esforço que

tem sido feito pelos dirigentes sindicais no sentido de melhorarem as suas competências para que estas decorram de forma favorável para os trabalhadores.

No que diz respeito às atividades realizadas no estágio considerámos que, a maior parte foram desenvolvidas com sucesso, pelo que alcançamos o nosso objetivo inicial que era adquirir maior conhecimento sobre a atividade do movimento sindical. Por outro lado, algumas das atividades que realizamos foram profundamente reflexivas, neste caso a integração do investigador no sindicato é feito mais em termos de investigação do que aplicação de conhecimentos.

Não obstante, considero que é possível um sociólogo aplicar conhecimentos num sindicato, uma vez que existe o gabinete de inserção profissional, existem as reuniões de negociação que podem ser previamente preparadas pelo investigador em discussão com os dirigentes, existem as manifestações nas quais o seu contributo para a organização e dinamização é essencial e ainda há a gestão do sindicato.

Além disso, muitas das dificuldades que afetam os sindicatos decorrem das alterações que se observam nas nossas sociedades, desta forma são aspetos que um sociólogo pode analisar com toda a eficácia. Além das mudanças económicas e sociais decorrentes da globalização que afetam tanto o mundo do trabalho como a atuação dos sindicatos, temos também o desenvolvimento de uma tendência demográfica que afetou o ciclo de vida dos trabalhadores, o envelhecimento demográfico e que, afetou o perfil dos nossos dirigentes sindicais. Estes são aspetos debatidos com enorme profundidade ao longo da nossa formação académica, pelo que consideramos que os sociólogos podem ter um papel fundamental na dinamização da atividade sindical, bem como no seu fortalecimento.

Referencias Bibliográficas

Almeida, João Ferreira de; Pinto, José Madureira (1995) – *A Investigação nas Ciências Sociais*. Lisboa: Editorial presença.

Blyton, Paul; Bacon, Nicolas; Fiorito, Jack; Heery, Edmund (2008) – *The rage handbook of Industrial Relations*. London: Sage Publications. ISBN: 978-1-4129-1254-2

Boisard, Pierre (2009) – *Le nouvel âge du travail*. Hachette Littératures. ISBN: 978-2-01-235947-5

Boudon, Raymond; Besnard, Philippe; Cherkaoui, Mohamed; Lécuyer, Bernard-Pierre (1990) – *Dicionário de Sociologia*. Lisboa: Publicações Dom Quixote. ISBN: 972-20-0809-9

Cerdeira, Maria da Conceição (2004) – *Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal*. Lisboa: Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. ISBN: 972-8312-51-2

Costa, Hermes Augusto (1994) – A construção do pacto social em Portugal. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, nº 39, p. 119-146. Coimbra: Oficina do CES.

Costa, Hermes Augusto (1996) – O movimento sindical português numa Europa integrada. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, nº71. Coimbra: Oficina do CES.

Costa, Hermes Augusto (1998) – Cenários de transformação laboral em final de século. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, nº106. Coimbra: Oficina do CES.

Costa, Hermes Augusto (1998) – A globalização do sindicalismo como desafio: a adesão da CGTP à CES. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, p.185-188. Coimbra: Oficina do CES.

Costa, Hermes Augusto (2005) – A política internacional da CGTP e da CUT: etapas, temas e desafios. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, p.141-161. Coimbra: Oficina do CES.

Costa, Hermes Augusto (2011) – O sindicalismo contemporâneo entre as tipologias e as formas de ação. *Estudos Sociológicos, Araraquara*, v.16, n.31, p.447-474

Correia, António Damasceno (2008) – *As relações laborais em Portugal*. Lisboa: Editora RH. ISBN: 978-972-8871-21-5

Dornelas, António; Ministro, Antonieta; Lopes, Fernando; Albuquerque, José; Paixão, Maria; Santos, Nuno (2011) – *Emprego, contratação coletiva de trabalho e proteção da mobilidade profissional em Portugal*. Lisboa: Publicação Eletrónica. ISBN:978-972-704-369-9

Dornelas, António (coordenador) (2006) - *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, MTSS.

Estanque, Elísio (2013) – Trabalho e sindicalismo em Portugal: crise, bloqueios e desafios. *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil I*, p. 341-351.

Estanque, Elísio (2009) – Sociologia e engajamento em Portugal: reflexões a partir do trabalho e do sindicalismo. *Caderno CRH*, Salvador, v.22, n. 56, p.321-324.

Estanque, Elísio (2008) – Sindicalismo e movimentos sociais. *Anuário das Relações Internacionais*, janeiro de 2008: 184/185

Estanque, Elísio; Ferreira, António Casimiro (2002) – Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português. *Revista Crítica Ciências Sociais*, nº62, p. 151-188. Coimbra: Oficina do CES.

Estanque, Elísio; Mello, Leonardo; Verás, Roberto; Ferreira, António; Costa, Hermes (2005) – *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo: Cortez Editora.

Estanque, Elísio; Mello, Leonardo; Verás, Roberto; Ferreira, António; Costa, Hermes (2004) - *Relações laborais e sindicalismo em mudança*. Coimbra: Quarteto. ISBN:989-558-040-1

European Union (2011) – *Industrial Relations in Europe*. Publication Office of the Europe Union. ISBN: 978-92-79-17861-0

Federação Sindical Mundial (2011) - Estatutos da Federação Sindical Mundial. Atenas
Ferreira, António; Costa, Hermes Augusto (1999) – Para uma sociologia das relações laborais em Portugal. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, p.141-171. Coimbra: Oficina do CES.

Ferreira, António Casimiro (2001) – O sistema de resolução dos conflitos de trabalho: da formalização processual à efetividade das práticas. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, nº 60. Coimbra: Oficina do CES.

Ferreira, António Casimiro; Costa, Hermes Augusto (1999) – Para uma Sociologia das relações laborais em Portugal. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, nº53,p.141-171. Coimbra: Oficina do CES.

FESETE (2009) – *Documento do 10º Congresso* (têxteis, vestuário, calçado). Porto: Loja Gráfica, lda

FESETE (2009) – *Quantos somos? ... nas I.T.V.C.* Porto: Loja Gráfica, lda

Freitas, Manuel António Teixeira de (2009) – *As mutações entre 1996e 2007 e as novas configurações das relações laborais nas indústrias têxteis, vestuário e calçado*. Porto.

Freire, João (2001) – *Sociologia do Trabalho - uma introdução*. Porto: Edições Afrontamento. ISBN: 972-98823-4-7

Flick, Uwe (2002) – *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor – Projetos e Edições, lda. ISBN: 972-9413-67-3

Giddens, Anthony (2004) – *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. ISBN: 972-31-1075-X

Guillom, roland (1997) – *Les syndicats dans les mutations et la crise de l'emploi*. Paris: L'Harmattan. ISBN: 2-7384-4976-X

Hyman, Richard (1975) – *Industrial Relations A Marxist Introduction*. London. The Macmillan Press LTD. Pp. 1-31.

Hyman, Richard (2002) – Europeização ou erosão das relações laborais? *Revista Crítica das Ciências Sociais*, nº 62. Coimbra: Centro de Estudos Sociais. ISBN: 02.54-1106

Hyman, Richard (2011) – *The elusive search for trade union revitalisation*. Seminário Nova Agenda Sindical: Lisboa.

Lallement, Michel (2008) – *Sociologie des relations professionnelles*. Paris: La Découverte. ISBN: 978-2-7071-5446-0

Lemos, Rute (coordenadora); Freitas, Manuel; Pinto, Abel; Freitas, Bruno; Vidal, Francisca; Policarpo, Helena; Fonseca, Lurdes; Carvalho, Jorge; Freitas, António (2011) – *Caracterização das relações laborais e da fileira das ITVC na região de Vale do Ave*. Porto: Loja Gráfica, lda

Lemos, Rute (coordenadora); Freitas, Manuel; Pinto, Abel; Freitas, Bruno; Vidal, Francisca; Policarpo, Helena; Fonseca, Lurdes; Carvalho, Jorge; Freitas, António (2011) – *Caracterização das relações laborais e da fileira das ITVC na região do Tâmega e do Sousa*. Porto: Loja Gráfica, lda

Lemos, Rute (coordenadora); Freitas, Manuel; Pinto, Abel; Freitas, Bruno; Vidal, Francisca; Policarpo, Helena; Fonseca, Lurdes; Carvalho, Jorge; Freitas, António (2011) – *Caracterização das relações laborais e da fileira das ITVC na região Centro*. Porto: Loja Gráfica, lda

Letamendia, Francisco (2009)- *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo e posfordismo*.

Madureira, Nuno Luís (2001) – *História do Trabalho e das ocupações: indústria têxtil*. Oeiras: Celta Editora. ISBN: 972-774-126-6

Marx, Karl; Engels, Friedrich (1931) – *Manifesto Comunista*. Porto: Editorial Moutinho.

Organização Internacional do Trabalho (2010) – *Convenções da OIT*. Lisboa: Escritório da OIT

Organização Internacional do Trabalho (2010) – *Recomendações da OIT*. Lisboa: Escritório da OIT

Pereira, Gaspar Martins; Castro, Maria João (1998) – *Do corporativismo ao anarcossindicalismo: sobre o movimento operário no Porto na 2ª metade do século XIX*.

Poole, Michael (1981) – *Teorias del Sindicalismo: una sociologia de las relaciones industriales*. Madrid: Ministério de trabajo y seguridad social. ISBN: 84-7434-675-4

Quivy, Raymond; Campenhoudt, Luc Van (1995) – *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva. ISBN: 972-662-275-1

Rebelo, Glória (2003) – *Emprego e contratação laboral em Portugal*. Lisboa: Editora RH. ISBN: 972-98823-4-7

Ros, Veronica Vera (2011) – *Sistemas de Relaciones Laborales. Escuela Universitaria de Elda*.

Ruyssseveldt, Joris Van; Visser, Jelle (1992) – *Industrial Relations in Europe- traditions and transitions*. London: Sage Publications. ISBN: 0-8039-7965-7

Silva, Manuel Carvalho da (2007) – *Trabalho e Sindicalismo em tempo de globalização- reflexões e propostas*. Mafra: Círculo de Leitores. ISBN: 978-972-759-954-7

Silva, Manuel Carvalho da (2009) – *Trabalho e sindicalismo: questionamentos*. Coimbra: CES, nº 324.

Silva, Manuel Carvalho da (2011) – *Contributos para a história do movimento operário e sindical – das raízes até 1977*. CGTP-IN. ISBN: 978- 989-843-002-1

Sousa, Henrique (2009) – *Há futuro para a concertação social? Os sindicatos e a experiência do modelo neocorporativo em Portugal*. Configurações: exclusões, pobres e (sub) culturas.

Sousa, Henrique (2011) – *Sindicalização: a vida por detrás das estatísticas (alguns problemas metodológicos)*. Projeto sociedade civil e democracia: working paper.

Stoleroff, Alan (1988) – Sindicalismo e relações industriais em Portugal. *Sociologia, problemas e práticas*, p. 147-164

Vidal, Francisca (coordenadora); Freitas, Manuel; Pinto, Abel; Freitas, Bruno; Policarpo, Helena; Fonseca, Lurdes; Carvalho, Jorge; Freitas, António (2010) – *Ponderação das categorias profissionais nas grelhas das ITVC*. Porto: Loja Gráfica, lda

Vieira, Tiago (2005) - História do movimento sindical português. Universidade de Coimbra.

(2007) *Livro Branco das Relações laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. ISBN: 978-972-99746-6-3

ANEXO 1

GRELHA DE OBSERVAÇÃO DAS REUNIÕES DO SINDICATO COM OS TRABALHADORES

Grelha de Observação

Atividade: Reunião dos sindicatos com os trabalhadores

Data: 10/12/12

Local: FESETE

Problema a tratar	Discussão do resultado de um processo de insolvência que está a chegar ao fim (tribunal)
Posição Trabalhadores	A opinião é unanime consideram que não beneficiam em recorrer. Um grupo restrito de trabalhadores considera que está a ser enganado pelo Sindicato.
Esclarecimento Sindicatos	<p>14 mil euros para dividir pelos trabalhadores, mas há a questão do Fundo, como já foi adiantado dinheiro, a Segurança Social tem direito a ir buscar algum desse dinheiro.</p> <p>Novo Acordo – Trabalhadores têm de receber tudo e só depois é que a Segurança Social tem direito a ir buscar esse fundo.</p> <p>Juíza do processo defende que parte do dinheiro é para o fundo, mesmo depois do advogado do sindicato ter contestado.</p>
Decisão Final	Decidem não recorrer.

Grelha de Observação

Atividade: Reunião dos sindicatos com os trabalhadores

Data: 15/12/12

Local: Felgueiras

Problema a tratar	<p>Fim do processo de insolvência (2005/2012)</p> <p>80 000 € para receber</p> <p>45 000 € para os trabalhadores</p> <p>35 000 € para a Segurança Social</p> <p>Valores finais podem não ser estes, no caso de alguns trabalhadores não estão a ter em conta o dinheiro que deve ir para a Segurança Social.</p> <p>Se a Segurança Social não reclamar os valores ficam assim, se reclamar vão ter de mexer nos valores de todos.</p> <p>De uma forma geral, a lista favorece os trabalhadores por isso o Sindicato não vai contestar.</p> <p>Mesmo assim ainda vão ficar longe do valor a que tinham direito da empresa- os trabalhadores recebem em média 7% do valor que a empresa deve. Recebem menos porque os custos no tribunal são bastante elevados (processo muito demorado). Só para ter uma ideia, os trabalhadores recebem em média 7% do que a empresa deve.</p> <p>Também a Segurança Social fica muito aquém do valor que devia receber.</p>
Posição dos trabalhadores	<p>Procuram saber o valor que cada um deles deve receber e quanto vão ter de pagar à Segurança Social.</p>
Posição do Sindicato	<p>Sindicato não vai pedir para rever os valores, uma vez que estes dentro dos possíveis favorecem os trabalhadores, pois nem de todos vai ser retirado dinheiro para a Segurança Social. E pedir uma revisão do processo não vai equilibrar mais os valores dos outros trabalhadores.</p> <p>Se não houver reclamações o processo encerra no prazo de 1/2 meses.</p>
Decisão Final	<p>Pedem revisão dos processos.</p>

Grelha de Observação

Atividade: Reunião do sindicato com os trabalhadores

Data: 15/12/12

Local: Felgueiras

Problema a tratar	Empresa pede insolvência. Empresa frágil que já por várias vezes encerrou, levando consigo todas as máquinas. Os trabalhadores desta empresa já estiveram envolvidos em processos de insolvência em momentos anteriores. Referência dos valores a receber e dos valores a pagar aos sindicatos.
Posição dos Trabalhadores	Reunião meramente informativa.
Decisão Final	Reunião meramente informativa.

Grelha de Observação

Atividade: Reunião do sindicato com os trabalhadores

Data: 05/01/13

Local: Felgueiras

Problema a tratar	<p>Empresa Italiana que foi comprada por um português (vai continuar no mesmo local).</p> <p>Não houve pagamento da meia hora, porque foi feito um acordo com os trabalhadores para ajudar a empresa a recuperar.</p> <p>Segundo o dono da empresa não vai haver mais despedimentos.</p> <p>A questão dos transportes vai ser tratada até a segunda semana de janeiro.</p> <p>Deixam uma mensagem aos trabalhadores: que devem ser exigentes, não devem aceitar compromissos com a empresa sem se informarem primeiro com o sindicato.</p> <p>Pedem as trabalhadoras para informarem as suas colegas sobre a importância de estar sindicalizado.</p>
Informação dos trabalhadores	<p>Contam episódio em que o patrão tenta saber que são as trabalhadoras sócias do sindicato, acusando de serem covardes por não se acusarem.</p>

Grelha de Observação

Atividade: Reunião do sindicato com os trabalhadores

Data: 05/01/13

Local: Felgueiras

Problema a tratar	<p>Salários em atraso, assim como remunerações complementares.</p> <p>Patrão pediu adiamento de férias por uma semana</p> <p>Depois pediu para irem duas semanas de férias em vez das três acordadas.</p> <p>Sindicatos aconselharam a empresa a recorrer a um gabinete financeiro da segurança social que coloca um determinado montante à disposição da empresa, mas que só pode ser utilizado para pagar salários. Mas a empresa não se tem mostrado interessada em recorrer a esse fundo.</p>
Posição dos trabalhadores	<p>Aceitaram adiamento de uma semana, mas não aceitaram as duas semanas de férias.</p>
Decisão Final	<p>Recorrer ao tribunal para lutarem pelos seus direitos.</p>

ANEXO 2

GRELHA DE OBSERVAÇÃO DAS REUNIÕES DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Grelha de Observação

Atividade: Reunião dos sindicatos com Associação Patronal

Data: 23/01/13

Local: sede ANIVEC

Problema a tratar	Não publicação das portarias de extensão. Papel do Governo na tentativa de colocar fim à ação coletiva, fomentando os acordos de empresa e individuais.
Posição Associação	Não se encontram em condições de negociar, a conjuntura económica é muito difícil.
Posição Sindicatos	Aumento da Produção e da exportação, por isso têm condições para aumentar os salários dos trabalhadores.
Decisão Final	Negociação fica adiada.

Grelha de Observação

Atividade: Reunião dos sindicatos com Associação Patronal

Data: 05/02/13

Local: sede APICCAPS

Problema a tratar	Limitações da negociação: a não publicação das portarias de extensão provoca concorrência desleal.
Posição Associação	Não quer negociar para as empresas que representa, pois dessa forma as suas empresas podem perceber que não é benéfico pertencer à Associação.
Posição Sindicatos	Consideram que o setor tem crescido, e da sua parte tudo vão fazer para que seja possível a negociação.
Decisão Final	Esperar pelos resultados das exportações. Perceber número de trabalhadores que os sindicatos representam, tentar chegar aos 50% para os Governos avançarem com as Portarias de Extensão.

Grelha de Observação

Atividade: Reunião dos sindicatos com Associação Patronal

Data: 06/02/13

Local: Sede FESETE

Problema a tratar	Portarias de extensão
Posição Associação	Nos têxteis-lar houve uma quebra nas exportações que ronda os 12%. Nos lanifícios as poucas empresas estão a lutar para se manterem abertas. No fundo foi um ano regular, geralmente depois das férias o setor melhora.
Posição Sindicatos	Apesar de as empresas possuírem condições para serem mais produtivas, de facto estão a trabalhar e uma alteração do salário mínimo seria uma forma de motivar os trabalhadores.
Decisão Final	Se depois das férias se observar que o setor realmente teve uma evolução positiva há negociação. Fazem uma recomendação de tabela, ou seja é um acordo informal.

ANEXO 3

**GRELHA DE OBSERVAÇÃO DOS DEBATES ENTRE DIRIGENTES E DELEGADOS
SINDICAIS**

Grelha de Observação

Atividade: Debate sobre a atividade sindical

Data: 10/01/13

Local: Guimarães

Principais dificuldades sentidas na atuação	Estratégias para o futuro
<p>Boicote à negociação coletiva</p> <p>Não publicação das Portarias de Extensão – falso argumento utilizado pelo patronato para não negociar.</p>	<p>Mobilizar trabalhadores para a Greve, de forma a pressionar as entidades patronais a negociar os contractos.</p>

Grelha de Observação

Atividade: Debate sobre a atividade sindical

Data: 30/01/13

Local: Aveiro

Principais dificuldades sentidas na atuação	Estratégias para o futuro
<p>Envelhecimento dos trabalhadores</p> <p>Baixas taxas de sindicalização</p> <p>Predomínio das micro-empresas</p> <p>Encerramento das empresas</p> <p>Fragilização do tecido produtivo</p> <p>Deficientes condições de trabalho e relações de emprego</p> <p>Sociedade que defende valores individualistas</p> <p>Concorrência dos técnicos de direito em situações de encerramento e insolvência</p>	<p>Sindicalização através da empresa – ir a empresa como motivação para convencer nem que seja um trabalhador a quotizar-se.</p> <p>(a partir do momento que um trabalhador que ser sócio do sindicato, os sindicato têm de trabalhar rápido nesse processo para eles não desistirem da ideia).</p> <p>Aumentar o número de ativistas – transmitem informações do sindicato aos restantes trabalhadores e dão a conhecer a situação da empresa.</p> <p>Necessidade de mais formação para os dirigentes sindicais.</p>

Grelha de Observação

Atividade: Debate sobre a atividade sindical – 11º Congresso

Data: 21/02/13

Local: Sede União dos Sindicatos do Porto –CGTP

Principais dificuldades sentidas na atuação
Multinacionais – desregulação do mercado de trabalho
Fragmentação das empresas
Fragilidade económica
Conjuntura económica do país
Desvalorização do trabalho
Baixas taxas de sindicalização
Trabalhadores têm visão instrumental dos sindicatos
Fragilidade económica
Ciclo de vida dos trabalhadores diferentes

ANEXO 4

GUIÃO DA ENTREVISTA

Guião da Entrevista

Boa Tarde! Em primeiro lugar gostaríamos de agradecer a sua disponibilidade para responder a esta entrevista. As questões que lhe vou colocar têm como objetivo obter algumas informações sobre a atual situação do sindicalismo, para o desenvolvimento de um relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia.

Perfil do entrevistado

Idade:

Habilitações literárias:

Profissão:

Sindicato:

1. Há quanto tempo está envolvido na atividade sindical? Durante esse período que funções ocupou?
2. Como surgiu o seu interesse pelo sindicalismo?
3. Quais são os contributos que considera que os sindicatos podem dar para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.
4. Que vantagens os sindicatos têm para oferecer comparativamente aos novos movimentos sociais, ação dos advogados, etc.?
5. Quais são os principais problemas que o seu sindicato enfrenta?
6. De que forma tenciona contribuir para o seu melhor funcionamento?
7. Como avalia a sua atuação no sindicato?
8. Quais são as principais dificuldades que sente no desempenho da atividade sindical?
9. Considera que existe uma crise no Sindicalismo?
10. Como classifica o grau de adesão aos sindicatos?
11. Como caracteriza as relações do sindicato com os patrões?
12. Como caracteriza as relações do sindicato com os trabalhadores?
13. Na sua opinião que repercussões é que a atual situação crise económica e social, assim como a atuação do nosso Governo têm na atividade sindical?
14. O que tem apontar sobre a atual situação da negociação coletiva?

15. Para finalizar, numa situação ideal quais seriam os fatores que promoveriam um desenvolvimento mais favorável do sindicalismo em Portugal.

Obrigada pela colaboração!

ANEXO 5

GRELHAS DE ANÁLISE DAS ENTREVISTA

Grelha da Entrevista 1

Dimensões em análise	Transcrição	Síntese	Palavras-chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		Sindicalizado desde os 15 anos. Setembro de 1974 eleito para a Comissão Administrativa	
Origem do interesse pelo sindicalismo	“era uma pessoa que de certa forma se interessava pela situação política e pela vida portanto social que se vivia”	Gosto pela leitura. Envolvido em momentos não partidários, trabalhava e participava em discussões de grupo.	Vida política Política Internacional Livros clandestinos
Contributos do sindicato na vida dos trabalhadores	“E portanto o sindicalismo luta contra isso, para fomentar novamente os valores que são fundamentais, que são os valores da partilham os valores da solidariedade”. “Nós consideramos que os sindicatos são uma parte fundamental do sistema democrático”.	Alteração de mentalidades na sociedade, de valores como solidariedade e partilha passamos para valores de individualismo.	Igualdade Solidariedade Distribuição da riqueza
Vantagens Sindicatos	Em relação aos NMS- “Não têm ideologia política, muitos deles não têm propostas alternativas”	Rumo definido Propostas objetivas	
Problemas do sindicato/ Dificuldades na sua atuação	“Estrutura que existe, quer dizer existe, faz parte do sistema, não é” “Os trabalhadores entendem que os sindicatos é uma díganos são instituições que não devem acabar”. “Os sindicatos têm mais facilidade, mais facilidade díganos, naquele preciso momento se as pessoas se unem mais em torno, não do seu sindicato, mas sim dos seus objetivos”.	Falta de interesse por parte dos trabalhadores Advogados fornecem os seus serviços a preços muito baixos	Visão instrumental dos Sindicatos

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

	<p>“Têm uma visão diferente dos sindicatos, olham os sindicatos de forma diferente, e portanto essa evolução foi mais rápida do que a reformulação e adaptação dos sindicatos às novas realidades.”</p>	<p>Existência de vários setores – dificuldade em criar um espírito comum porque cada um tem os seus problemas.</p> <p>Deslocalizações das grandes empresas, ficaram as mais pequenas onde o trabalho de sindicalização é mais difícil.</p>	<p>Alteração de mentalidade</p>
<p>Avaliação/ Contributos para o melhor funcionamento do sindicato</p>		<p>Adquiriu novos conhecimentos, procura contínua de novas competências, acompanhamento das novas tecnologias. E introdução desses aspetos no sindicato.</p> <p>Nenhuma ligação partidária.</p>	
<p>Crise no sindicalismo/ grau de adesão dos trabalhadores</p>	<p>“E nos defendíamos que as organizações sindicais também deviam receber quotas de cada trabalhador, mas ser financiada para manter uma estrutura para ter um serviço mais alargado”.</p> <p>“Nós, aqui no sindicato, eu quando digo nós é nós aqui no sindicato, nós enveredamos por outro caminho, nós enveredamos, nós estamos muito à frente já dos outros sindicatos, nós por exemplo, posso dizer que 75% das nossas quotizações são de sócios que são sócios diretos dos sindicatos, sem ser através da empresa.”</p>	<p>Não existe, porém vão existir alterações profundas e a forma de fazer sindicalismo vai mudar.</p> <p>Preenchimento de uma declaração em como querem descontar um quota sindical, atribuindo desta forma uma maior responsabilização financeira.</p>	<p>Alterações profundas no sindicalismo</p> <p>Apoio do Estado</p> <p>Responsabilização financeira</p>
<p>Relação do sindicato com os patrões</p>	<p>“É assim por um lado dizem uma coisa depois na prática quando é preciso negociar o contracto ou não sei quê, dizem completamente o contrário, dizem o oposto”.</p>	<p>No plano institucional são muito boas, temos instituições que gostam de dialogar. Mas quando se chega à negociação a situação altera-se.</p> <p>Nas pequenas empresas, as relações são más, os patrões pensam que podem fazer o que querem e os sindicatos aparecem como inimigos, a reivindicar pelos interesses dos trabalhadores.</p>	<p>Interesses antagónicos</p>

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

Relação do sindicato com os trabalhadores		Acham que os sindicatos existem perpetuamente para defender os seus interesses, independentemente de pagarem quota ou não.	
Sindicalismo e Política	“Estamos a transformar necessariamente o movimento sindical como organização não de luta reivindicativa mas de contestação.”	A génese dos sindicatos precisa ser mantida, mas tem sido subalternizada pela luta política. A luta pelas melhores condições de vida dos trabalhadores devia ser uma prioridade.	Luta reivindicativa Contestação
Negociação Coletiva	“A luta é quando os trabalhadores forem capazes de entender que há capacidade para ganharem mais, terem também a capacidade de na empresa transmitirem essa ideia aos seus patrões”.	Ano passado não negociaram porque estavam à espera das alterações na legislação laboral, este ano não negociaram por causa das portarias de extensão. E os trabalhadores também não fazem nada para mudar isso.	Portarias de extensão Ambiente Social
Soluções para o sindicalismo em Portugal		Condições de desenvolvimento do sindicalismo em Portugal teriam de ser desenvolvidas isoladamente no nosso país.	

Grelha da Entrevista 2

Dimensões em análise	Transcrição	Síntese	Palavras-chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		<p>1980- na consequência de uma greve na sua empresa é eleita delegada sindical.</p> <p>Em 1981- é eleita para a direção do seu sindicato.</p> <p>Na década de 80 foi eleita para a direção da União dos Sindicatos do Porto.</p> <p>92/93 – cordenadora do sindicato.</p> <p>Na década 90 é eleita para a direção da CGTP.</p>	
Origem do interesse pelo sindicalismo	“A partir da revolução, de facto não há dúvida, eu acho que só não ganhava consciência de classe quem andasse a ver passar os elétricos... Porque a sede de justiça era de tal ordem, que nos obrigava a vir mesmo para a rua, a participar, a não ficar amorfos, uma coisa incrível”.	<p>Ninguém nasce com a consciência das injustiças.</p> <p>Entrada no mundo de trabalho muito cedo, com apenas doze, pelo que começou a ganhar uma certa consciência, principalmente naquela altura de fascismo.</p>	
Contributos do sindicato na vida dos trabalhadores	<p>“Só existe democracia em plenitude com os sindicatos”</p> <p>“Cada vez que um trabalhador ganha consciência da sua condição, nós estamos a contribuir para que ele viva melhor. Porque ele vai exigir outras condições, quando ele tem medo ele não exige, portanto quando ele está firme, faz e reconhece e vai a luta por isso, aí vai viver melhor de certeza absoluta”.</p>	<p>É necessário existir equilíbrio nas sociedades e os sindicatos lutam por esse equilíbrio, na medida em que negociam contractos coletivos com o objetivo de melhorar as condições de vida dos trabalhadores.</p> <p>Papel fundamental no esclarecimento de dúvidas dos trabalhadores, mostrar quais são os seus direitos.</p> <p>Papel de contrapoder, pois tem como objetivo repor a justiça, para que a riqueza produzida seja melhor repartida.</p>	<p>Equilíbrio</p> <p>Contrapoder</p>
Vantagens Sindicatos		O advogado não pode eleger entre os trabalhadores os seus representantes. São um instrumento do qual os trabalhadores se	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

		<p>podem servir em determinada altura.</p> <p>Os NMS são constituídos por diferentes grupos, jamais poderiam substituir um sindicato porque não representam uma única classe.</p>	
<p>Problemas do sindicato/ Dificuldades na sua atuação</p>	<p>“Se a luta se desenvolvesse naquelas empresas, a esmagadora maioria dos trabalhadores estava em luta, e isto alterou”.</p> <p>“levou ao encerramento incrível de empresas, porque entretanto a competitividade das nossas empresas deixou de poder ser feita”.</p>	<p>Alteração das empresas passaram a predominar as pequenas empresas onde a sindicalização é mais difícil. A eleição de delegados é mais difícil em empresas de 5 a 20 trabalhadores.</p> <p>Administradas por patrões que eram ex-funcionários e sem formação, muitas vezes têm menos formação que os trabalhadores.</p> <p>Relações entre patrões e trabalhadores são muito más.</p> <p>As fontes de receita do sindicato, quotas dos trabalhadores começaram a diminuir, como tal teve de se reduzir o pessoal no sindicato.</p> <p>A entrada na União Europeia teve como pressuposto as nossas empresas tornarem-se mais competitivas. Apesar de termos recebido fundos para esse efeito, eles foram utilizados para outros fins.</p>	<p>Alteração das empresas</p> <p>Competitividade</p> <p>Inovação</p>
<p>Contributos para o funcionamento do sindicato</p>	<p>“Não é fácil, mas nós acreditamos que o trabalho de sindicalização é essencial para mantermos os sindicatos da forma como estão. E enquanto não conseguirmos fazer isso é necessário adaptar a estrutura do próprio sindicato, o aparelho legislativo, etc., para os sindicatos que nós temos”.</p>	<p>Apostar na sindicalização, porque é a única fonte de receita do sindicato.</p> <p>Nem tudo depende da sua ação. Mas refere aspetos como a criação de estabilidade dentro do sindicato, unir os dirigentes num objetivo comum, independentemente da opinião de cada um.</p> <p>Procurou algumas formações que pudessem contribuir com alguns instrumentos para a negociação, porque o outro lado (associações) apresentam-se sempre com argumentos muito fortes.</p>	<p>União</p> <p>Objetivos comuns</p>

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

Crise no sindicalismo/ grau de adesão dos trabalhadores		<p>Não existe crise, mas ser sindicalista hoje é mais exigente do que era há uns anos atrás.</p> <p>Há menos meios para desenvolver a atividade pelo que se torna necessário pensar na sua reestruturação.</p> <p>A sindicalização é mais difícil, já não são vistos como sendo seus pelos trabalhadores. São vistos como um serviço por isso têm de ter respostas.</p>	Reestruturação dos sindicatos
Relação do sindicato com os patrões		<p>São duas partes com interesses antagónicos, nalguns há respeito pela diversidade noutros não.</p> <p>Geralmente, nas macro empresas são tolerados, mas na micro e médias empresas não</p>	Interesse antagónicos
Relação do sindicato com os trabalhadores		No geral são muito boas, os próprios sócios fazem o apelo aos seus colegas de trabalho para se sindicalizarem.	
Sindicalismo e Política		Desgaste dos sindicalistas, a necessidade de lutar é cada vez maior o que implica maiores despesas, pois de outra forma não é possível derrubar o governo.	Derrubar governo
Negociação Coletiva		Esperança no setor têxtil e no calçado, e que isso sirva de exemplo para os outros setores.	
Soluções para o sindicalismo em Portugal		<p>Substituição do patronato, pois eles têm uma conceção do sindicato como inimigo.</p> <p>As funções do sindicato devem ser respeitadas e se representam os trabalhadores têm de poder reunir com eles na empresa.</p>	

Grelha da Entrevista 3

Dimensões em análise	Transcrições	Síntese	Palavras-chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		<p>Início da atividade sindical foi há 36 anos atrás.</p> <p>Dirigente sindical de uma empresa</p> <p>Coordenador da direção regional de Felgueiras</p> <p>Tesoureiro da Direção Central</p> <p>Direção da FESETE</p> <p>União dos sindicatos do Porto</p>	
Origem do interesse pelo sindicalismo	<p>“vivíamos momentos muito difíceis, não é, de opressão de castigos, se nos não cumpríssemos aquilo que o encarregado, sem regras, só porque ele o entendia que devia ser feito o trabalho de gentil maneira ou não se obedecemos a uma ordem cega que fosse dada eramos castigados”</p> <p>“ Esse mesmo Padre na altura tinha pedido emprego na empresa onde eu trabalhava, mas foi acusado porque tinha esse espírito revolucionário. E tê-lo numa empresa com os trabalhadores era, de certa forma, meter ali dentro alguém que ia revolucionar, então nasce essa revolta. Eu sempre fui uma pessoa muito revoltada não é, fui uma pessoa muito oprimida em criança, muito oprimida porque os meus pais, nós em casa, infelizmente eramos oito irmãos, os meus pais infelizmente não tinham a possibilidade de nos alimentar a todos. Então, eu que era mais velho não tive possibilidade de estudar, porque tinha de ir trabalhar para alimentar os mais novos”</p>	<p>Consciência das injustiças</p> <p>Sentimento de revolta</p> <p>Pobreza</p> <p>Opressão</p> <p>Influência social</p>	
Contributos do sindicato na vida dos trabalhadores	<p>“O sindical tem um papel fundamental que ninguém o tira, esse papel ninguém o tira”.</p>		

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

Vantagens Sindicatos		Sindicatos têm uma maior capacidade de resposta para aqueles que são os principais problemas enfrentados pelos trabalhadores.	
Problemas do sindicato/ Dificuldades na sua atuação	“Os principais problemas que o meu sindicato enfrenta é a falta de adesão dos trabalhadores a este projeto do movimento sindical, nós temos um sindicato que representa cerca de, sem entrar aqui em grandes números, mas cerca de 30 mil trabalhadores”.	Falta de apoio dos trabalhadores.	
Contributos para o funcionamento do sindicato		Dedicação total, completa disponibilidade para resolver problemas dos trabalhadores.	
Crise no sindicalismo/ grau de adesão dos trabalhadores		Crise do sindicalismo resulta das suas dificuldades financeiras, que por sua vez são consequência do reduzido número de trabalhadores.	
Relação do sindicato com os patrões	“Neste momento há uma maior abertura, principalmente no setor do vestuário, há uma determinada abertura para a discussão com os sindicatos”	Existe a ideia de que os sindicatos querem causar instabilidade, quando na verdade têm todo o interesse em ver as empresas crescerem.	
Relação do sindicato com os trabalhadores	“Eu diria ao contrário, a relação dos trabalhadores com os sindicatos é que não é a melhor. Nós estamos sempre disponíveis para ajudar os trabalhadores, em qualquer circunstância, portanto a nossa relação com os trabalhadores é a melhor”	Os sindicatos estão sempre dispostas a informar os trabalhadores dos seus direitos, mesmo quando não são sócios.	
Sindicalismo e Política	“Se fosse possível, neste momento, mandar para a clandestinidade todo o momento sindical, já tinham feito. O movimento sindical para este governo e neste contexto é uma pedra no sapato. Tudo o que se possa fazer para denegrir a imagem do movimento sindical e encostar o sindicato à parede, díganos assim, já o tinham feito de certeza absoluta”		
Negociação Coletiva	“Como o governo não quer, quer que haja aqui uma certa divisão há alguns setores que não publicou, não houve publicação de portarias de extensão. E agora o que é que, há muitas entidades patronais que se agarram a esse pormenor para nas mesas de		

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

	negociações não apresentar propostas, todos os anos apresentamos uma proposta no nosso caderno reivindicativo de cada setor, e aquilo que eles dizem é que neste momento económico que se vive não é possível dar aumentos”.		
Soluções para o sindicalismo em Portugal		Maior envolvimento dos trabalhadores Capacidade reivindicativa Realização de negociações coletivas	

Grelha da Entrevista 4

Dimensões em análise	Transcrições	Síntese	Palavras-chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		<p>1978 – Delegada Sindical</p> <p>1979- Vogal do sindicato</p> <p>Anos 80 passou a meio tempo, a partir de 82 passou a ser vice-presidente do sindicato.</p> <p>Há doze anos sou tesoureira do sindicato.</p>	
Origem do interesse pelo sindicalismo		<p>O primeiro contacto com o sindicato surge porque era obrigatório estar sindicalizada.</p> <p>Mas depois de 74, o sindicato apareceu na empresa para apresentar as suas ideias aos trabalhadores.</p> <p>A empresa começou a cumprir com as suas obrigações, mostrando assim a importância do sindicato.</p>	
Contributos do sindicato na vida dos trabalhadores		Lutou por muitos direitos que não existiam antes (atualmente os trabalhadores não têm consciência da importância dos sindicatos porque não tiveram de lutar pela maior parte dos seus direitos).	
Vantagens Sindicatos		<p>Dão a conhecer aos trabalhadores os seus direitos.</p> <p>Quando as leis não estão a ser o sindicato tenta que as empresas sejam penalizadas.</p>	<p>Informação</p> <p>Defesa dos trabalhadores</p>
Problemas do sindicato/ Dificuldades na sua atuação	<p>“Metem o processo de insolvência e no dia a seguir estão a trabalhar na mesma empresa , com os mesmos trabalhadores, com as mesmas máquinas... Mas aí está, não aparece o nome do patrão, porque o patrão entretanto mete a empresa no nome dum familiar, e isto roda assim”.</p> <p>“Embora eu, já há muitos anos, que eu defendo que de facto os</p>	<p>Encerramento das empresas</p> <p>Insolvências</p>	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

	sindicatos portanto são representantes dos trabalhadores, acho que é uma força social do país e que, de facto, deviam receber, como recebem os partidos políticos”.	A maior parte dos trabalhadores pensa que os sindicatos recebem do Estado e que não deveriam ser eles a pagar.	
Contributos para o funcionamento do sindicato		Continuando a fazer denúncias das empresas que não cumprem, embora muitas vezes não tenha resultados positivos.	
Crise no sindicalismo/ grau de adesão dos trabalhadores		Estamos a caminhar para isso, uma vez que existe muita dificuldade em conseguir cativar os mais jovens. Os patrões consideram que os representantes dos trabalhadores são destruidores da empresa.	
Relação do sindicato com os patrões	“A não ser nas insolvências, a nível de trabalhador e patrão resolvemos as coisas habitualmente com a empresa”.	Como base da sua atuação tem sempre o dialogo com a empresa, ou seja antes de partir para qualquer outra via conversa com os patrões.	Diálogo
Relação do sindicato com os trabalhadores	“A verdade é uma, 80% dos trabalhadores quando são despedidos recorrem ao sindicato, pelo menos no setor do vestuário”.	Quando vão às empresas são sempre bem recebidos, mas quando falam em sindicalizar os trabalhadores respondem sempre que quando precisarem vão lá. Os trabalhadores têm uma maior dificuldade em pagar as quotas.	
Sindicalismo e Política	“As pessoas têm muito medo disso, e então por causa disso as pessoas sujeitam-se a coisas incríveis que há quatro anos atrás as pessoas jamais aceitariam estas condições que agora”.	Não aumentam o salário mínimo há dois anos, mas tudo o resto tem aumentado. Nestas condições é impossível o nosso país crescer.	Salário Mínimo
Negociação Coletiva	“A negociação coletiva portanto já há dois anos que não fazem acordos, desde que este governo entrou, porque entendeu não fazer publicar as portarias de extensão porque assim há os sindicatos, há a associação que negoceia para o setor e depois aquilo vai para publicação, e depois o governo faz sair uma portaria que estende, não é, às outras empresas todas, mesmo que não façam parte daquela associação, que é para não haver concorrência desleal”.	Poucas perspetivas de negociação para este ano, sem as portarias de extensão.	Portarias de Extensão
Soluções para		Haver negociação, porque não há nada mais importante que um	Negociação

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

o sindicalismo em Portugal		sindicato possa dar aos trabalhadores. O futuro do sindicalismo passa por um financiamento do Estado.	Financiamento do Estado
----------------------------	--	--	-------------------------

Grelha da entrevista 5

Dimensões em análise	Transcrições	Síntese	Palavras-chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		1976/1978- Delegada sindical 1984- Dirigente Sindical Conselho Fiscalizador e Direção	
Origem do interesse pelo sindicalismo	“eu fui trabalhar muito cedo, como eramos oito irmãos, naquele conceito de antigamente os mais velhos tinham de ajudar a criar os mais novos”	Começa a trabalhar aos 12 anos, sem fazer descontos, uma vez que a idade legal para trabalhar eram os 14 anos. A entrada no mundo do trabalho permite-lhe ficar a conhecer algumas das injustiças. E depois enquanto delegada sindical tem acesso a mais informação sobre as injustiças, crescendo o sentimento de revolta e a vontade de contribuir para um mundo mais justo.	Desigualdade
Contributos do sindicato na vida dos trabalhadores	“acho que o contributo que os sindicatos dão em termos da melhoria das condições de vida dos trabalhadores na negociação dos contractos coletivos, para os trabalhadores é fundamental.	Informam os trabalhadores para que estes defendam melhor os seus interesses. Importância do contracto coletivo de trabalho.	Defesa de direitos
Vantagens Sindicatos	“se um trabalhador estiver informado junto do seu sindicato, defende melhor os seus direitos, quer seja em termos salariais quer seja em termos laborais, em termos daquilo que deveria ter e não tem”. “os sindicatos são vistos como uma peça fundamental na democracia”.	Protocolos que têm com outras associações Quanto está informado reivindica junto dos patrões. Um trabalhador sozinho não está tao habilitado como com o apoio do sindicato.	União
Problemas do sindicato/ Dificuldades na sua atuação	“é um flagelo incrível porque as pessoas hoje ficam sem emprego, não arranjam emprego com muita facilidade” “Claro que as dificuldades hoje são maiores e são muitas mas gostava que não houvesse tanto estas dificuldades e que a gente tivesse, que os trabalhadores aderissem mais a sua sindicalização,	Desemprego Encerramentos Insolvências	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

	que participassem mais”.	Falta de sócios Falta de delegados sindicais Os trabalhadores não estão dispostos a lutar pelos seus direitos, mesmo quando está em causa o seu salário no final do mês.	
Contributos para o funcionamento do sindicato	“tentando solucionar alguns dos problemas que hoje se nos colocam, respondendo rápido e bem às questões que os sócios nos colocam” “Sei que dou o meu máximo e o meu melhor que sei, mas dou mesmo. E pronto, e a prova disso é de que já estou aqui há uns anos e portanto vamos ver como a coisa vai continuar se eu me portar bem daqui para a frente”	Ultrapassar as dificuldades, para que o sindicato seja mais atrativo para os sócios. Disponibilidade para ajudar, mesmo quando não são questões da sua responsabilidade.	
Crise no sindicalismo/ grau de adesão dos trabalhadores	“Há dificuldades, mas não quer dizer que haja que seja uma crise. Eu acho que as dificuldades sempre existiram” “Até podem não estar a descontar para o seu sindicato mas sabem que existem sindicatos e sabem que quando têm um problema são os sindicatos da CGTP que resolvem”	Existem as dificuldades, mas a necessidade de batalhar é constante, mesmo que os objetivos não estejam a ser cumpridos. O grau de adesão aos sindicatos ainda é razoável.	
Relação do Sindicato com os Patrões		O diálogo com a maior parte das empresas é muito bom, mas existem outras que não querem nem saber que existem sindicatos.	Diálogo
Relação do Sindicato com os trabalhadores	“São boas porque nós somos os trabalhadores”	Sempre que um trabalhador tem uma dúvida, os dirigentes procuram encontrar uma solução que satisfaça as necessidades do trabalhador.	
Sindicalismo e Política	“A gente tem sempre a tendência a querer algo mais, o ser humano	Temos um governo contra os trabalhadores uma vez que quem trabalha é sempre penalizado. E os trabalhadores são uma força muito importante na nossa sociedade. Por isso, a luta é ainda mais importante é necessário pensar no legado que se vai deixar às gerações futuras.	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

	é assim... Temos direito a viver melhor”		
Negociação Coletiva	“o contracto à partida pressupõe uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores, e portanto isso é uma peça fundamental na atividade de um sindicato e isso dificulta não havendo contratação coletiva, dificulta o nosso trabalho.	A não publicação das Portarias de Extensão veio aumentar as dificuldades em termos da negociação coletiva.	Portarias de Extensão
Soluções para o sindicalismo em Portugal	“Acho que as coisas seriam melhores para a sociedade e para os sindicatos. Acho que era fundamental, e acho que os trabalhadores e este povo merecem uma coisa melhor”.	Menos desemprego Negociação com direitos diferentes para cada um dos setores.	Negociação Sectorial

Grelha da entrevista 6

Dimensões em análise	Transcrições	Síntese	Palavras-chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		1974 – Eleito para a Comissão Administrativa do Sindicato Funções no Sindicato Funções na Federação Órgãos centrais da CGTP	
Origem do interesse pelo sindicalismo	“Eu nunca mais me esqueço o que levou por esse meu trabalho, trezentos escudos, ou seja eu não ganhava isso nem num mês, isto criou-me uma ideia que eu andei a pensar nisto durante muito tempo, como é que é possível eu ganhar tao pouco e pronto aguçou-me um pouco, no fundo a curiosidade”.	Começou muito cedo a trabalhar, e durante um ano não teve salário, era o chamado período de formação. Mudança para o Porto, contacto com jovens que já tinham algum interesse pela política. Interesse pela leitura, compreensão das injustiças sociais e surgimento da vontade de dar um contributo importante.	Injustiças
Contributos dos sindicatos na vida dos trabalhadores	“Por mais próxima que, ou melhor por mais que um governo se aproxime dos interesses dos trabalhadores, eu não desconheço que as sociedades são muito estratificadas, e cada estrato social tem os seus interesses.	Contrapoder da vida política. Os sindicatos defendem os interesses dos seus associados. Portanto, mesmo com todas as alterações na sociedade os sindicatos continuam a ter um papel de intervenção privilegiado.	Contra-Poder
Vantagens do sindicato	“Porque a este trabalhador coloca-se outro problema, ele vai precisar de voltar a ter emprego, ele vai precisar de voltar a ter uma profissão ele vai ter de fazer o que acontece muito na sociedade atual em Portugal, defender os seus direitos, o direito a reforma, o direito ao fundo de desemprego”.	Os sindicatos não existem para responder a um determinado problema que surge a dado momento numa sociedade. A atividade sindical não se esgota na atividade de um técnico de direito. Não fazem apenas o acompanhamento jurídico do trabalhador.	Atividade Permanente
Problemas do sindicato/ dificuldades na sua atuação		Baixas taxas de sindicalização –valores individuais são superiores aos coletivos. Empobrecimento da autonomia dos sindicatos	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

	<p>“Não só perante o governo, perante o Estado, perante os partidos políticos. Isto só é possível se os sindicatos tiverem meios para sobreviverem, e portanto para agirem no terreno”.</p>	<p>Baixas taxas de organização nas empresas – Alteração do tecido produtivo causou dificuldades.</p> <p>Ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores – Redução dos direitos.</p> <p>Dificuldades na organização, sindicalização, menos meios financeiros para a atividade, dificuldades na negociação dos direitos dos contractos coletivos.</p> <p>Trabalhadores pouco reivindicativos.</p>	
Contributos para o funcionamento do sindicato	<p>“Para informar, há muita informação a prestar, nomeadamente a informação sobre os direitos. A tentativa permanente, eu diria, de sindicalizar trabalhadores, terceiro ir resolver pequenos problemas que surjam, não aplicação de contracto; não aplicação de direitos tendo os trabalhadores confiança, ou seja demonstrando que na prática se eles se organizarem e se unirem em torno do sindicato, eles estão mais forte”.</p>	<p>Privilegiar trabalho nas empresas, reserva dos poucos recursos humanos e técnicos para esse fim.</p> <p>Ser dirigente sindical é uma atividade exigente, que exige responsabilidade, organização e dedicação.</p> <p>O trabalho sindical também não depende só da competência do dirigente sindical, mas sim da mobilização dos trabalhadores.</p>	Mobilização dos trabalhadores
Crise no sindicalismo/ Grau de adesão dos trabalhadores	<p>“Eu diria que hoje a sindicalização depende dos nosso sindicatos, temos sindicatos que têm mais outros menos, eu diria que o padrão andará entre os 20% e os 30% dos trabalhadores existentes, mais próximos dos 20 que dos 30”.</p> <p>“O movimento sindical está em crise, quer dizer esta crise que os sindicatos não é, claro que se os sindicatos deixam de exercer a sua real função, os trabalhadores aí arranjam uma outra forma de organização”.</p>	<p>Baixa taxa de sindicalização, a maior parte das empresas não tem organização sindical.</p> <p>Mas o sindicato não vai desaparecer, por muito que as sociedades sejam desenvolvidas há sempre dimensões nas relações de emprego que não estão resolvidas.</p> <p>Não podem abdicar do seu espaço de luta, têm de continuar a lutar pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores.</p>	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

	“Mas eu diria que há dificuldades, mas eu estou convencido de que os sindicatos saberão, encontrarão forças e capacidade para as ultrapassar”.		
Relação dos sindicatos com os patrões	“Nós temos que continuar a trabalhar, nós estamos condenados a ter que negociar, essa é a nossa atividade, e os sindicatos não vão deixar de negociar.	Na maior parte das vezes são adversários e algumas vezes são parceiros. São parceiros na defesa do emprego e do setor e adversários quando estão a negociar contractos.	Parceiros Adversários
Relação dos sindicatos com os trabalhadores	“Aumenta o sentido de responsabilidade de cada um não é, ou seja a decisão é de cada um, mas trabalha para uma decisão coletiva”.	Relacionamento democrático são sempre convocados para a tomada de decisões que lhe dizem respeito, sejam processos complexos ou simples.	Democracia
Sindicalismo e política	“Eu diria que são os piores adversários que os sindicatos têm nesta fase, portanto é gente muito má”.	Os governos consideram os sindicatos inimigos, não gostam de organizações coletivas, uma vez que defendem uma teoria neo-liberal em que o indivíduo está acima de tudo.	Teoria Neo-liberal
Negociação Coletiva	Eu diria que a negociação tem muitas dificuldades e o caminho que a gente tem é de facto começar a virar para as empresas, ou seja é um risco muito grande, uma dificuldade que não sei se vai ser superada mas eu acho que o caminho é mesmo esse. Duvido que as associações patronais começando a ser pressionadas pelas empresas, elas voltem a negociar sectorialmente.	Atualmente assistimos a uma destruição da negociação coletiva. As Associações Patronais consideram os contractos importantes, sabem que é necessário existirem algumas regras.	
Soluções para o sindicalismo em Portugal	“A democracia não deve ficar à porta de uma instalação de trabalho. A democracia também está no trabalho” “Mas não há dúvidas quando os direitos básicos da sociedade democrática são postos em causa, ou são fragilizados, ou são violados, isso também torna mais difícil a atividade sindical.	Solidificação do regime democrático: direitos de cidadania e liberdade.	Regime Democrático

Grelha da entrevista 7

Dimensões em análise	Transcrições	Síntese	Palavras- chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		<p>2001 – Delegada sindical</p> <p>2002/2003 – eleita dirigente do sindicato</p> <p>Pertence a FESETE</p> <p>Pertence aos órgãos centrais da CGTP.</p>	
Origem do interesse pelo sindicalismo		<p>A sua empresa deslocalizou-se, por isso decidiu fazer cortes nas trabalhadoras que estavam em excesso.</p> <p>Era necessário existir alguém que estivesse informada, porque não tínhamos nenhuma delegada sindical. Com um delegado sindical os trabalhadores estão mais informados e estão mais preparados para uma decisão.</p>	
Contributos dos sindicatos na vida dos trabalhadores	“Organização que preserva aquilo que são os direitos dos trabalhadores. Porque para defender os patrões existem uma série delas, a começar pelo governo”	As relações de trabalho são difíceis, sem os sindicatos seriam impensáveis.	Relações de trabalho
Vantagens do Sindicato	“E os movimentos sociais são um bocadinho criados hoje e amanhã estão e depois podem não estar, e depois às tantas vêm outros, e com os sindicatos não é assim”.	<p>Mais ninguém conhece a realidade dos trabalhadores como o sindicato, porque essa também é a realidade dos dirigentes.</p> <p>Muitas vezes um advogado não percebe tao bem aquilo que um advogado quer dizer, como um dirigente.</p>	
Problemas do sindicato/ dificuldades na sua atuação	“Nós continuamos a receber quotas à porta da empresa assim escondidinhos lá para ninguém nos ver”.	<p>Sociedade individualista, em que cada um se preocupa com os seus problemas.</p> <p>Medo que os trabalhadores têm em se sindicalizar, não assumem que são sócios de um sindicato.</p> <p>Dificuldades económicas impossibilitam pagamento de quota.</p>	<p>Individualismo</p> <p>Medo</p>

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

		<p>Disponibilidade de horário tem de ser muito grande. É preciso ter um apoio muito grande da família para se poder dedicar a 100%, pois de outra forma não vale a pena.</p> <p>Limites e regras que as empresas impõem que tornam mais difícil o contacto com os trabalhadores.</p>	
Contributos para o funcionamento do sindicato		<p>Aproximação aos sócios.</p> <p>Ir resolvendo os pequenos problemas que vão surgindo, para eventualmente chegarmos a um problema mais sério.</p> <p>Trabalho em equipa, quando existe mais do que um a pensar no mesmo problema chegam-se a soluções mais satisfatórias.</p>	
Crise no sindicalismo/ Grau de adesão dos trabalhadores	<p>“Se calhar nós hoje se calhar estamos a ter um volume de trabalho maior, com um volume de trabalhadores no sindicato mais pequeno porque foi também necessário ajustar o sindicato à realidade que hoje temos, ao número de sócios que hoje temos”.</p>	<p>Existem dificuldades sérias.</p> <p>Fechamento de grandes empresas, que se tornam em empresas cada vez mais pequenas. (mais difícil a sindicalização estão mais próximos do patrão).</p> <p>Aumento do desemprego, mais trabalho mas menos quotas.</p> <p>Trabalhadores mais jovens não tem noção da importância dos sindicatos no alcance de determinados direitos, porque quando começaram a trabalhar eles já existiam.</p> <p>Instrumentalização do sindicato – são sócios quando precisarem.</p> <p>Imagem passada dos sindicatos na comunicação social é negativa.</p>	<p>Insolvências</p> <p>Instrumentalização dos sindicatos</p>
Relação dos sindicatos com os patrões		<p>Patrões têm uma ideia errada dos sindicatos, estes devem ser vistos como parceiros na medida em que lhes interessa a estabilidade da empresa para que os trabalhadores mantenham os seus postos de trabalho.</p>	Parceiros

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

Relação dos sindicatos com os trabalhadores		Proximidade com os trabalhadores. Procuram solucionar rapidamente os problemas que vão surgindo.	Proximidade
Sindicalismo e Política	“São tao poucos os direitos que nós conseguimos manter, porque temos alguns, mas são tao poucos, qua as pessoas pensam que a solução é ficar quietinho sem fazer nada”.	As leis são todas feitas a favor dos patrões.	
Negociação Coletiva	“Isto é vergonhoso, como é que se exige a um trabalhador que tem qualidade e tem, porque não há dúvida que temos bons trabalhadores, os nossos trabalhadores têm know who, e depois quando chega a hora de pagar o salário mínimo é suficiente”.	Associações Patronais sabem que os trabalhadores não estão dispostos a lutar e aproveitam isso.	
Soluções para o sindicalismo em Portugal		Criação de emprego Patrões com uma abertura diferente para o diálogo com os sindicatos Patrões com mais formação, muitas coisas que eles fazem são mesmo por desconhecimento. E penalização dos patrões que não cumprem com a lei.	Formação Penalizações

Grelha da entrevista 8

Dimensões em análise	Transcrições	Síntese	Palavras- chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		1992 – Delegada sindical suplente 1994 – Direção do sindicato 2002- permanente no sindicato	
Origem do interesse pelo sindicalismo		Entrada no mercado de trabalho quando tinha apenas 14 anos. Na empresa começou a perceber a dimensão das injustiças no mundo do trabalho, os salários e condições de trabalho eram péssimos e os níveis de produção altos. O local onde encontrou respostas com mais rapidez foi no sindicato.	
Contributos dos sindicatos na vida dos trabalhadores		Papel muito importante na sociedade, responsável pela criação de melhores condições de vida, não só no trabalho (ex: contratação coletiva). Equilíbrio das condições de trabalho	Contratação Coletiva Equilíbrio das relações de trabalho
Vantagens do Sindicato	“os movimentos que eu vejo surgir atualmente são um bocado vazios de conteúdo, têm um objetivo naquele momento, mas não têm o percurso que nós já temos de conquistas.		
Problemas do sindicato/ dificuldades na sua atuação		Discriminação de género: remuneração mais baixa das categorias profissionais maioritariamente femininas; dificuldade em fazer cumprir os direitos de maternidade. Setor com salários pouco apelativos.	Discriminação de género
Contributos para o funcionamento do sindicato		Ligação próxima com os trabalhadores. Diálogo com as empresas.	Dialogo
Crise no	“Já tivemos um panorama sindical muito mais estável do que temos	Aumento do desemprego tem reflexos negativos no sindicato.	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

sindicalismo/ Grau de adesão dos trabalhadores	atualmente”. “Porque se tivermos todos na mesma quinta reduzem-se custos imediatos e consegue-se dar uma melhor resposta aos trabalhadores porque não há desvio de recursos financeiros para outras questões”.	Sindicatos necessitam de se adaptar a nova realidade, para dar uma resposta de qualidade aos trabalhadores. Ultimamente os trabalhadores têm procurado mais os sindicatos porque há uma maior necessidade de proteção.	Adaptação à nova realidade
Relação dos sindicatos com os patrões		Empresas em que há diálogo é possível reunir na empresa e outras que fecham completamente as portas.	
Relação dos sindicatos com os trabalhadores		Confiança nos sindicatos, apenas não se sindicalizam por dois motivos: medo e o pagamento da quota.	Confiança
Sindicalismo e Política	“acho que nos últimos anos os governos têm posto em prática medidas nefastas para os trabalhadores”	Os sindicatos são obrigados a contornar essas medidas.	
Negociação Coletiva	“Há um oportunismo da parte do patronato porque aquilo que nós verificamos é que as empresas realmente estão a produzir, têm resultados positivos, não há razão nenhuma para o boicote à contratação coletiva”.	Aproveitamento da questão das portarias de extensão para não negociar.	
Soluções para o sindicalismo em Portugal		Emprego Estabilidade Contratação Coletiva (melhores salários e condições) Governo sério Maior envolvimento dos trabalhadores	

Grelha da entrevista 9

Dimensões em análise	Transcrições	Síntese	Palavras- chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		1979 – Sócia do sindicato 2007 – Dirigente Sindical	
Origem do interesse pelo sindicalismo		Interesse por saber quais os seus direitos, e as melhores formas de resolver os conflitos com a empresa.	
Contributos dos sindicatos na vida dos trabalhadores		Informar trabalhador. Resolver problemas nas empresas Numa situação como a atual, em que os trabalhadores têm medo, os sindicatos são fundamentais na reivindicação de direitos.	Informação
Vantagens do Sindicato		Informações que passam aos trabalhadores. Defesa dos seus interesses.	
Problemas do sindicato/ dificuldades na sua atuação		Ordenados em atraso Flexibilidade dos horários de trabalho Trabalhadores preocupam-se com salários mas com os seus direitos não Empresas criam obstáculos ao relacionamento entre sindicatos e trabalhadores.	
Contributos para o		Participação em plenários e reuniões dos sindicatos, para estar esclarecida para informar os trabalhadores.	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

funcionamento do sindicato		Proximidade com os trabalhadores.	
Crise no sindicalismo/ Grau de adesão dos trabalhadores		A nível de sócios. Só recorrem ao sindicato quando precisam.	
Relação dos sindicatos com os patrões		Na maior parte boas.	Cordiais
Relação dos sindicatos com os trabalhadores		Alguns interessam-se pelo sindicalismo e outros que apenas pagam a sua quota.	
Sindicalismo e Política		As pessoas têm medo de perder o seu emprego, por isso afastam-se dos sindicatos.	Insegurança
Negociação Coletiva		Portarias de extensão estão a ter consequências muito negativas na negociação. Mudança de governo seriam a única forma da situação da negociação alterar.	
Soluções para o sindicalismo em Portugal		Maior apoio dos trabalhadores	

Grelha da entrevista 10

Dimensões em análise	Transcrições	Síntese	Palavras- chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		1983 – sócia do sindicato Tornou-se delgada sindical porque o irmão também já era.	
Origem do interesse pelo sindicalismo		Na altura era norma ser sócio de um sindicato, ter uma organização que defendesse e informasse. Problema pessoal que teve de resolver na empresa.	
Contributos dos sindicatos na vida dos trabalhadores		Contratação Coletiva Informações Defesa de direitos	
Vantagens do Sindicato	“Porque os sindicatos já têm todo um saber de há muitos anos e um acompanhamento. E portanto têm uma noção muito maior e muito mais alargada do que estas associações que nasceram agora”.		Organização Permanente
Problemas do sindicato/ dificuldades na sua atuação		Baixa sindicalização Dificuldades económicas Fraco envolvimento dos trabalhadores Relacionamento difícil com os trabalhadores mais jovens (não se interessam pelo sindicalismo). Contratação Coletiva Pouca abertura para o diálogo da parte dos empresários.	
Contributos para o		Alertar os trabalhadores para a necessidade do seu envolvimento na resolução de problemas.	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

funcionamento do sindicato			
Crise no sindicalismo/ Grau de adesão dos trabalhadores		<p>Trabalhadores procuram resolver problemas individualmente.</p> <p>Repressão das empresas.</p> <p>Sindicato não tem dado resposta a determinados problemas, em virtude da falta de envolvimento dos trabalhadores.</p> <p>Taxa de sindicalização baixa, principalmente entre os mais jovens.</p>	<p>Individualismo</p> <p>Repressão</p>
Relação dos sindicatos com os patrões	“A nova geração não é das empresas apesar de não terem as portas fechadas para os sindicatos e terem diálogo, muitas das vezes não colaboram portanto aquilo que deviam colaborar”.	Os sindicatos tentam que sejam amigáveis, mas muitos patrões não colaboram.	
Relação dos sindicatos com os trabalhadores	“No entanto, existe um outro grupo de trabalhadores, mais jovens, eu penso que sempre mais jovens, que nem querem saber o que é um sindicato”.	Geralmente é boa, porque eles querem saber e consideram o sindicato importante.	
Sindicalismo e Política		Bloquearam a contratação coletiva com a não publicação das portarias de extensão.	
Negociação Coletiva	“ As empresas estão bem organizadas a nível da associação patronal, coisa que não acontecia há uns anos atrás, e portanto eu acho que as empresas estão mais bem organizadas, e mais a trabalhar em sintonia umas com as outras do que os trabalhadores estão”	<p>Este ano é difícil haver contratação coletiva, se não fossem as portarias de extensão os patrões utilizaram o não aumento do salário mínimo para não negociar.</p> <p>Associações aproveitam a instabilidade económica do país como motivo para não haver aumentos salariais, mas os setores têm crescido, sendo possível o aumento de salários. Porém sabem que os trabalhadores não estão dispostos a lutar.</p>	<p>Instabilidade económica</p>
Soluções para o sindicalismo em Portugal		<p>Governo aceitar o papel importante que os sindicatos têm na sociedade</p> <p>Mudança de mentalidades e de culturas</p>	

Grelha da Entrevista 11

Dimensões em análise	Transcrições	Síntese	Palavras-chave
Atividade sindical (funções e período temporal)		Direção do sindicato Direção da federação União dos Sindicatos de Braga Iniciou a atividade há oito anos.	
Origem do interesse pelo sindicalismo		Consciência da injustiça e da necessidade de atuar	Injustiças Desigualdade
Contributos do sindicato na vida dos trabalhadores		Defesa dos direitos Negociação Coletiva	Direitos Negociação
Vantagens Sindicatos	<p>“Não havendo sindicatos, e com a entidade patronal que não cumpre as leis, claro que nós temos direitos e deveres, e se cumprimos deveres temos direito”.</p> <p>“Eu acho que o sindicato tem um papel mais completo, com mais conhecimento, e pronto as respostas que se pode dar para resolver qualquer problema, acho que o sindicato já tem conhecimentos para isso.”</p>	<p>Apoia os trabalhadores na luta por melhores condições de trabalho.</p> <p>O sindicato apresenta mais condições para acompanhar os trabalhadores na luta por melhores condições de vida, porque também tem mais experiência e conhecimento.</p>	
Problemas do sindicato/ Dificuldades na sua atuação	<p>“Às vezes derivado à situação económica das pessoas, e às vezes porque podem não acreditar muito, ou até medo em si. Os trabalhadores não acreditam muito no sindicato, mas o sindicato é a única coisa que se tivesse mais força, mais sócios, nós temos por exemplo um contracto, quanto mais sócios mais delegados podemos ter nas empresas, e aí é que nos dá mais força é o associativismo”.</p>	<p>Reduzido número de sócios.</p> <p>Falta de apoio dos trabalhadores.</p>	

Sindicalismo em Portugal: limites e desafios

Contributos para o funcionamento do sindicato	“por vezes até sou penalizado, penalizado às vezes até na empresa. Porque às vezes ser delegado sindical numa empresa não é fácil e os patrões não aceitam bem”.	Divulgação do sindicato. Aumento da formação. Dedicação.	
Crise no sindicalismo/ grau de adesão dos trabalhadores		Crise no sindicalismo, devido ao reduzido número de sócios. Com tendência a diminuir.	
Relação do sindicato com os patrões	“São parceiros sociais, cada um tem as suas ideologias políticas, as suas ideias e nunca chegamos a um consenso. Às vezes chegamos a um consenso mediante a lei, porque de resto por vezes”.	Patrões colaboram pouco nas relações com os trabalhadores.	
Relação do sindicato com os trabalhadores	“mas a maioria dos trabalhadores vão para sócios quando precisarem, batem à porta, pagam e já está. E veem isso, e o sindicato não é isso, mas há muito trabalhadores que veem isso”	Visão instrumental dos sindicatos.	
Sindicalismo e Política	“O nosso governo quer-nos tirar essa atividade, a minha maneira de ver está a extinguir os sindicatos, por normas as negociações através das portarias de extensão poem os sindicatos a não ter valor, e a nem sequer uma força, é como disse ao bocado, que negociações para nós é um bem. E negociar não é só as tabelas salariais é os direitos”	Tentativa por parte do governo de terminar com a ação coletiva.	
Negociação Coletiva	“Eles não querem é ceder e dar aumento, porque o setor está bom, eles por vezes, basta às vezes um dar aumento, que em geral noutros anos era sempre o primeiro a dar aumento o setor e a negociar. Este ano não há para ninguém, este ano não há para ninguém o ano passado também não houve. Isso porque os trabalhadores não se mexem, se os trabalhadores, se nós pudéssemos assim: vocês não querem negociar, vamos por os trabalhadores aqui à porta e parar as empresas. Cediam, isso eu acredito, eles cediam. Eles ai negociavam”.	Tentativa de retirar força aos trabalhadores.	
Soluções para o sindicalismo em Portugal		Equilíbrio das finanças do sindicato, através do recebimento de um valor por parte do Estado.	

